

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*

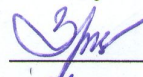
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Управление компетенциями работника**»

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:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-2	Кадровый консалтинг и аудит	Инновационные методы развития трудового потенциала, Управление компетенциями работника	
ОК-3	Управление организационной культурой	Инновационные методы развития трудового потенциала, Консультирование и интеллектуальная собственность, Управление качеством кадрового консалтинга, Управление компетенциями работника	
ОПК-2	Технология управления развитием персонала	Управление компетенциями работника	
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг,	Преддипломная практика

		Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника	
ПК-27	Развитие систем менеджмента качества	Управление компетенциями работника	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 компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Компетенции в управлении персоналом	ОК-2-3, ОПК-2, ПК-5, ПК-27	знать: – особенности индивидуальных, коллективных (командных) и организационных компетенций и особенностей их реализации; - факторы, влияющих на результативность управления развитием компетенций работников; уметь: – видеть, формулировать и анализировать проблемы, ставить и решать управленческие задачи по вопросам оценки и развития компетенций работников; владеть: – методами развития компетенций работников;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-2	Неполное	Определенные	Сформированные

	представление о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.	пробелы в знаниях о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.	систематические представления о готовности и формах действия в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения.
ОК-3	Неполное представление о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала.	Определенные пробелы в знаниях о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала.	Сформированные систематические представления о формах готовности к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала.
ОПК-2	Неполное представление о способах руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Определенные пробелы в знаниях основ руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Сформированные систематические представления об основах руководства коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.
ПК-27	Не систематическое владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением	Определенные пробелы в умениях использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением	Сформированное умение использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.

	использовать их в процессе обучения.	использовать их в процессе обучения.	
--	--------------------------------------	--------------------------------------	--

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОК-2-3	1з
2	Контрольная работа	12	ОПК-2	1з
3	Реферат	10	ПК-5	1з
4	Конспект статьи	10	ПК-5	1з
5	Статья	13	ПК-5, ПК-27	1з
6	Опрос	15	ОК-2-3	1л
7	Контрольная работа	12	ОПК-2	1л
8	Реферат	10	ПК-5	1л
9	Конспект статьи	10	ПК-5	1л
10	Статья	13	ПК-5, ПК-27	1л
11	Зачет	40	ОК-2-3, ОПК-2, ПК-5, ПК-27	1л

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 «Управление компетенциями работника»
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2);

– готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)

Вопросы для устного обсуждения

1. Социальный и экономический контекст трудовой миграции (внутренней и внешней).
2. Миграционная политика России.
3. Прогнозирование численности и профессиональной структуры человеческих ресурсов.
4. Глобализация: социальные последствия и воздействие на управление компетенциями работника
5. Объект и субъект управление компетенциями работника на различных уровнях управления (предприятие, регион).
6. Функции управления компетенциями работника
7. Выбор стратегии управления компетенциями работника
8. Политика управления компетенциями работника
9. Жизненный цикл организации и управление компетенциями работника
10. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
11. Кадровый мониторинг в управлении компетенциями работника
12. Маркетинг в управлении компетенциями работника
13. Управление рабочим временем.
14. Деловая оценка работников (аттестация).
15. Корпоративные системы мотивации труда.
16. Компенсационный менеджмент в системе управление компетенциями работника
17. Корпоративная социальная ответственность бизнеса.
18. Профессиональное обучение работников на предприятии
19. Определение коэффициента человеческого развития.
20. Управление человеческими ресурсами наукоемких производств.
21. Организационное поведение в системе управления компетенциями работника
22. Система трудовых отношений в управлении компетенциями работника
23. Антикризисное управление компетенциями работника
24. Международное управление компетенциями работника
25. Международные организации труда
26. Сравнительный анализ зарубежных моделей управления компетенциями работника
27. Человеческий фактор как решающий фактор в современной экономике.
28. Трудовой потенциал организации: понятие, составляющие и оценка.
29. Конкурентоспособность трудового потенциала организации и методы ее оценки.
30. Социокультурные аспекты управления компетенциями работника
31. Организационная культура и методы формирования трудового поведения работников.
32. Управление компетенциями работника и стратегическое управление: взаимосвязь и взаимозависимость.
33. Маркетинговая концепция управления компетенциями работника
34. Методы планирования в управлении компетенциями работника
35. Кадровая политика организации и её особенности на современном этапе.
36. Оперативный план работы в управлении компетенциями работника

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже

пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

– готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)

Вариант 1

1. Стратегическое планирование в управлении компетенциями работника
2. Найм работников организации, методы отбора, анализ эффективности.
3. Сущность и методы деловой оценки персонала.
4. Социализация и трудовая адаптация персонала.
5. Карьера работников организации: планирование и проблемы развития.
6. Аттестация персонала: сущность, процедура поведения.
7. Основные направления и методы оценки уровня использования персонала в организации.
8. Профессиональное развитие персонала организации: понятие, формы, методы и проблемы.
9. Информационно-техническое обеспечение системы управления компетенциями работника
10. Нормативно-методическое обеспечение системы управления компетенциями работника

Вариант 2

1. Делопроизводительное обеспечение системы управления компетенциями работника
2. Оценка эффективности работы служб управления компетенциями работника
3. Роль и значение анализа рабочего места в эффективном управлении компетенциями работника

4. Обеспечение занятости персонала и проблемы высвобождения.
5. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления компетенциями работника
6. Организация внутрифирменных социальных программ помощи работникам организации: отечественной и зарубежный опыт.
7. Проблемы и практика применения социологических методов в управлении компетенциями работника
8. Значение и применение психологических знаний в практике управления компетенциями работника
9. Правовое обеспечение системы управления компетенциями работника: сравнительный анализ трудового законодательства разных стран.
10. Роль руководителей в реализации стратегии и политики управления компетенциями работника

Оценивание результатов проведения контрольной работы

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 10-12 баллов, «хорошо» - 7-9 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)

Тематика рефератов.

1. Регламент системы управления компетенциями работника
2. Методы управления компетенциями работника, их классификация и содержание.
3. Организационная структура управления компетенциями работника: их виды и основы проектирования.
4. Затраты на персонал: их виды, влияющие факторы и методы определения.
5. Качество трудовой жизни персонала: сущность, составляющие и показатели оценки.
6. Концепции управления компетенциями работника в организации: сущность, составляющие и влияющие факторы.
7. Цели и функции системы управления компетенциями работника. Функционально-целевая модель.
8. Управление безопасностью и здоровьем персонала организации.
9. Персонал предприятия как объект управления компетенциями работника.
10. Место и роль управления компетенциями работника в системе управления предприятием.
11. Принципы управления компетенциями работника

12. Функциональное разделение труда.
13. Организационная структура службы управления компетенциями работника.
14. Кадровое и информационное обеспечение управления компетенциями работника.
15. Техническое и правовое обеспечение системы управления компетенциями работника.
16. Анализ кадрового потенциала предприятия.
17. Перемещения персонала.
18. Работа с кадровым резервом.
19. Планирование деловой карьеры.
20. Подбор персонала и профорientация.
21. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
22. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	0-2
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-3
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-3
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-1
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)

Методические рекомендации по конспектированию научной статьи

В зависимости от формы записи содержания принято выделять несколько видов конспектов: план-конспект (плановый), текстуальный (цитатный), тематический, свободный,

Плановый конспект формируется с помощью предварительно сделанного плана произведения, причем каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта. План-конспект имеет, в свою очередь, несколько разновидностей:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы). В этом случае страница обычно делится пополам, в левой части конспектирующий самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одной из модификаций вопросно-ответного метода является таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором текста, а место ответа - решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т.п.

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений). Обычно используется схема с фрагментами, позволяющая ярче выявить структуру текста. При этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

Простая схема — способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

Текстуальный, или цитатный – это конспект, созданный в основном из цитат. Сложность такого вида конспектирования – в сохранении между цитатами смысловой связи и логики целого текста, исключении из цитируемого фрагмента второстепенных деталей, перегружающих конспект.

Тематический конспект составляется на основе нескольких источников для раскрытия определенной темы, проблемы, заданного вопроса. Таким образом, тематический конспект является обзорным. В зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей он дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос.

Свободный (сводный, комплексный) конспект предполагает умелое использование всех способов и видов конспектирования, сочетая выписки, цитаты, иногда тезисы, собственные формулировки. Отдельные части его текста могут быть снабжены планом, соединяться, хотя и не обязательно, смысловыми логическими переходами. Такой конспект может быть наиболее полезен, так как позволяет формулировать и собственные мысли.

Независимо от избранной формы к содержанию и оформлению конспекта предъявляется целый ряд требований.

Требования к оформлению включают в себя:

- обязательную запись всех выходных данных источника: автор, название, год и место издания (в случае периодического издания добавляется его название, год, месяц, номер, число, место издания);
- выделение полей слева, или справа или даже с обеих сторон; на полях указываются страницы оригинала, его структурные разделы; собственные замечания по поводу конспектируемого и подзаголовки, которые отсутствуют в тексте конспектируемой работы;
- наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий;
- использование дополнительных визуальных средств: сдвиг текста по вертикали или горизонтали, выделение особым шрифтом значимых слов и фраз, использование различных цветов, подчеркивание, заключение ключевой информации в рамку и т.п.

К содержанию конспекта предъявляются следующие требования:

- краткость, сжатость, целесообразность каждого записываемого слова; сокращение без ущерба для смысла. Объем конспекта, как правило, меньше объема изучаемого текста в 7-15 раз. Подробное изложение материала в конспекте является его недостатком;

- соответствие структуры и последовательности конспекта плану произведения;
- системность, логичность, убедительность, доказательность изложения;
- точность, дословность цитирования; в случае сокращения, пропуска слов в цитате ставится многоточие, заключенное в угловые скобки: <...>; обязательное указание страницы, с которой взята цитата.

Исходя из вышеизложенного, составление конспекта предполагает обязательное предварительное прочтение конспектируемой части текста – не одного-двух абзацев, а целого параграфа или главы. В процессе предварительного чтения необходимо грамотно решить следующие задачи:

- сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение);
- увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли;
- выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста;
- определить детализирующую (вспомогательную) информацию;
- лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Выделение главной мысли — одна из основ умственной культуры при работе с текстом. Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов, значимые факты, датировка событий и т.п. Назначение вспомогательной информации - помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основная информация в процессе конспектирования записывается как можно полнее, вспомогательная, как правило, опускается.

Переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения является важнейшей задачей конспектирования. Обобщить — значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т.п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов — это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Тезисы — это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга).

Конспекту может предшествовать план конспектируемой работы.

План — это перечень в определенной последовательности основных вопросов, рассматриваемых в конспектируемом (реферируемом) тексте. План может быть:

- а) простой;
- б) сложный, или развернутый (наряду с пунктами содержит подпункты);
- в) тезисный, или тезисы (кратко раскрывается содержание каждого пункта, приводится по 1–2 ярких примера).

Требования к плану:

- 1) соответствие теме и содержанию произведения;
- 2) целенаправленность;

- 3) стройность и логичность;
- 4) единое основание деления;
- 5) соразмерность основных частей;
- 6) желательно, чтобы все части плана были оформлены предложениями одного типа;
- 7) объем плана — не более одной страницы письменного или машинописного текста (план должен быть обозримым).

Примерная тематика научных статей:

1. Медведев Д. (2015). Новая реальность: Россия и глобальные вызовы // Вопросы экономики. N 10. С. 5 – 29.
2. Ершов М. (2015). Возможности роста в условиях валютных провалов в России и финансовых пузырей в мире // Вопросы экономики. N 12. С. 32-50.
3. Дегтярев А., Маликов Р., Гришин К. (2014). Институциональная конфигурация региональной деловой среды: параметры проектирования // Вопросы экономики. N11. С. 83-94.
4. Кирдина С. (2013). Методологический индивидуализм и методологический институционализм // Вопросы экономики. N10. С. 66-89.
5. Курбатова М. В., Саблин К. С. (2010). Субъекты развития в условиях территориально фрагментированной институциональной среды российской экономики // TerraEconomicus. Т. 8. N2. С. 57-70.
6. Ленчук Е. Б. (2016). Курс на новую индустриализацию - глобальный тренд экономического развития // Проблемы прогнозирования. N 3. С. 132 – 143.
7. Мантуров Д. В. (2016). Государственное регулирование промышленности в течение 25 лет. Промышленность в 2000 - 2009 гг. // Вопросы государственного и муниципального управления. N 4. С. 99 – 116.
8. Мантуров Д., Никитин Г., Осьмаков В. (2016). Планирование импортозамещения в российской промышленности: практика российского государственного управления // Вопросы экономики. N 9. С. 40 – 49.
9. Бакайкина А. (2015). Оценка конкурентоспособности программ банков развития по поддержке малого и среднего бизнеса в России // Прикладная эконометрика. Т. 40, N 4. С. 106-128.
10. Берников А., Мамонов М. (2015). Сравнительный анализ эффективности госбанков и частных банков в России: новые расчеты // Деньги и кредит. N 7. С. 21-32.
11. Абрамов А., Радыгин А., Чернова М. (2016). Компании с государственным участием на российском рынке: структура собственности и роль в экономике // Вопросы экономики. N 12. С. 61-87.
12. Маневич В. (2017). Долговременные макроэкономические процессы и условия роста российской экономики // Вопросы экономики. N 1. С. 40 – 63.
13. Голиченко О. (2014). Национальная инновационная система: от концепции к методологии исследования // Вопросы экономики. N 7. С. 61 – 68.

Критерии оценивания конспекта статей

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи	Конспект содержит: • аннотацию; • актуальность; • основные идеи • выводы; • характеристика литературы Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате MicrosoftWord (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt).	5

2. Системность, логичность, убедительность, доказательность изложения, точность, дословность цитирования	В основной части конспекта представлен сравнительный анализ проблем исследования, методов их научного рассмотрения, вариантов их решения, исходя из предложений автора	2
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	2
3. Установление логико-смысловой последовательности основных идей текста статьи	Выявление логико-смысловой последовательности основных важнейших идей, обоснованных автором	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)
- умение использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)

Примерная тематика научных статей

1. Оценка эффективности управления компетенциями работника
2. Организационное проектирование системы управления компетенциями работника.
3. Методы управления компетенциями работника.
4. Цели и функции управления компетенциями работника.
5. Кадровая политика организации.
6. Система стратегического управления компетенциями работника.
7. Кадровое планирование в организации.
8. Оперативный план работы с персоналом.
9. Прогнозирование потребности в персонале.
10. Планирование производительности труда.
11. Нормирование труда и расчет численности персонала.
12. Организация труда персонала.
13. Автоматизированные системы управления компетенциями работника.
14. Управление социальным развитием.
15. Организация проведения аттестации персонала.
16. Управление деловой карьерой персонала.
17. Управление служебно-профессиональным движением персонала.
18. Этика деловых отношений в управлении компетенциями работника.
19. Организационная культура в управлении компетенциями работника.
20. Безопасность организации труда и здоровья персонала.
21. Описание работы и рабочего места.
22. Оценка результатов труда персонала организации.
23. Оценка затрат на персонал организации.
24. Аудит персонала в управления компетенциями работника.
25. Конкурсный набор персонала на работу.
26. Анализ кадровой ситуации в регионе.
27. Формирование управленческих команд.
28. Управление персоналом кризисного предприятия.
29. Недирективные методы сокращения персонала.
30. Основные подходы к управлению компетенциями работника

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

6. Зачет

Проверяемые компетенции:

- готовность действовать в нестандартных ситуациях, о формах социальной и этической ответственности за принятые решения (ОК-2);
- готовность к саморазвитию, самореализации, использования творческого потенциала (ОК-3)
- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5)
- умение использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)

Перечень вопросов к зачету

1. Создание модели компетенций на основе анализа работ.
2. Оценка персонала в современной организации.
3. Место оценочных технологий в системе управления компетенциями работника.
4. Функции организационного психолога в связи с подготовкой, проведением и использованием результатов оценки.
5. Методы оценки: их специфика, достоинства и ограничения.
6. Оценка при приеме на работу.
7. Профессиональная, исполнительская и деловая оценка после окончания испытательного срока.
8. Методы оценки личностного потенциала и индивидуально-психологических особенностей.
9. Разработка индивидуального стиля деятельности по результатам оценки.

10. Использование методов психодиагностики при отборе кандидатов на работу.
11. Разработка методики оценки профессиональной компетентности при приеме на работу (при переводе на другую должность).
12. Оценка управленческого потенциала при формировании кадрового резерва.
13. Использование метода Центра оценки при отборе руководителей.
14. Измерение компетенций методом Центра оценки.
15. Оценка как метод повышения уровня мотивации персонала.
16. Роль оценки в системе планирования карьеры работников.
17. Разработка системы аттестации персонала организации.
18. Аттестация и развитие персонала.
19. Оценка в системе кадрового аудита.
20. Комплексная оценка персонала (мониторинг персонала).
21. Оценка персонала при формировании команды (в системе управления компетенциями работника).
22. Оценка эффективности работы управленческого персонала.
23. Разработка системы стимулирования персонала с использованием оценки результатов труда.
24. Правовые аспекты организации и проведения аттестации.
25. Преимущества и недостатки различных методов оценки.
26. Ошибки, возникающие в процессе оценки и пути их преодоления.
27. Оценка результатов обучения в организации.
28. Оценка эффективности работы подразделения.
29. Опыт оценки персонала зарубежных компаний.
30. История методологии управления компетенциями работника в России и за рубежом.

Критерии оценки на зачете:

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

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, 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 магистранту, 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 магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, 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 на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом

магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.