

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**

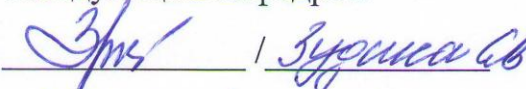
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Кадровый менеджмент в социальной сфере»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Менеджмент в социальной сфере»

*заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

  
«25» февраля 2020 г.

Волгоград  
2020

## 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 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).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1		Информационно-аналитическое обеспечение государственного и муниципального управления, Кадровый менеджмент в социальной сфере, Основы менеджмента в социальной сфере, Правовые основы управления в социальной сфере, Управление в сфере образования, Управление государственными программами, Управление некоммерческими организациями, Управление проектами в социальной сфере	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)
ПК-2		Кадровый менеджмент в социальной сфере, Управление в сфере образования, Управление некоммерческими организациями	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков (организационно-управленческая)

**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	Сущность и содержание кадрового менеджмента	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные принципы и этапы развития кадрового менеджмента;</li> <li>– основные элементы управления человеческими ресурсами;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять основные методы управления человеческими ресурсами;</li> <li>– оценивать практический опыт в сфере управления человеческими ресурсами;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками оценки человеческих ресурсов;</li> <li>– навыками оценки человеческих ресурсов;</li> </ul>
2	Кадровая политика и кадровое планирование	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– направления стратегии кадровой политики;</li> <li>– элементы кадровой политики;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– разрабатывать задачи кадровой политики и осуществлять поиск их решения;</li> <li>– разрабатывать задачи кадровой политики и осуществлять поиск их решения;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками анализа методических основ кадровой политики организации;</li> <li>– навыками анализа методических основ кадровой политики организации;</li> </ul>
3	Организация деятельности персонала	ПК-1-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– направления развития персонала и функции управления человеческими ресурсами;</li> <li>– направления развития персонала и функции управления человеческими ресурсами;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– оценивать методы и программы</li> </ul>

			обучения персонала; – оценивать методы и программы обучения персонала; владеть: – навыками обучения персонала; – навыками обучения персонала;
--	--	--	---

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
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.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	10	ПК-1-2	1л
2	Контрольная работа	10	ПК-1-2	1л
3	Реферат	10	ПК-1-2	1л
4	Конспект монографии	10	ПК-1-2	1л
5	Статья	20	ПК-1-2	1л
6	Экзамен	40	ПК-1-2	2з

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. Конспект монографии
5. Статья
6. Экзамен