

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра технологии, экономики образования и сервиса

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ


для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Стратегическое управление человеческими ресурсами**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Стратегическое управление и бизнес-анализ»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой


(подпись) Жадаев Ю.А.
(зав. кафедрой)

« 19 » __ февраля _ 2021 г.

Волгоград
2021

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:

– способность к формированию и анализу стратегий развития бизнеса в условиях применения альтернативных концепций эффективности управления (анализ и оценка информационного обеспечения бизнеса; использование экспертных и форсайт оценок; анализ интересов целевых аудиторий стейкхолдеров; маркетинговые исследования) (ПКР-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПКР-1		Организация стратегического планирования, Разработка корпоративных стратегий, Реализация стратегии, Стратегическое партнерство, Стратегическое управление корпорацией, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Формирование маркетинговых стратегий, Форсайт компетенций специалистов	

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	Стратегия кадровой политики организации	ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – место и роль кадровой политики в стратегическом управлении организацией. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – характеризовать концепции стратегии кадровой политики; типы кадровой политики; основные принципы формирования кадровой политики; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – механизмом формирования кадровой политики; направлениями реализации кадровой стратегии организации; критерии эффективности и результативности кадровой политики;
2	Сущность стратегического управления человеческими ресурсами.	ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цель и задачи стратегического управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – систематизировать стратегическое управление человеческими ресурсами и направления ее деятельности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вариационными методами организационного оформления в виде системы;
3	Понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами.	ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие и основные черты стратегии управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять механизмы взаимодействия стратегией управления человеческими ресурсами и стратегии организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – составляющими стратегиями управления человеческими ресурсами;
4	Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами	ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные этапы разработки и реализации стратегии управления

			человеческими ресурсами; уметь: – анализировать факторы внешней и внутренней среды, влияющих на разработку стратегии управления человеческими ресурсами; владеть: – методикой SWOT-анализа и разработка конкурентного профиля, формировать цель, задачи и этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами;
5	Деятельность консультанта по разработке стратегии управления человеческими ресурсами в организации	ПКР-1	знать: – методы анализа и разработки стратегии управления человеческими ресурсами; уметь: – реализовывать технологии консультирования по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами; владеть: – методикой контроля;
6	Управление сопротивлением персонала организационному реформированию.	ПКР-1	знать: – формы сопротивления персонала; приемы ослабления сопротивления персонала; уметь: – применять методы управления поведением персонала в процессе реформирования; владеть: – сравнительными методами и алгоритмами анализа;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПКР-1	Имеет теоретические представления на базовом уровне	Способен осуществлять оценку показателей в профессиональной деятельности	Самостоятельно использует в профессиональной деятельности различные методы и технологии оценочных мероприятий на уровне уверенного пользователя

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Правильное и своевременное	40	ПКР-1	2

	выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы			
2	Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том числе домашних заданий (эссе)	20	ПКР-1	2
3	Аттестация с оценкой	40	ПКР-1	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. Правильное и своевременное выполнение практических заданий по разрешению поставленных проблем; обоснованное решение ситуационных задач; наличие правильно выполненной самостоятельной работы
2. Степень активности и эффективности участия студента по итогам каждого практического занятия; успешное прохождение тестирования; выполнение самостоятельных работ, в том

числе домашних заданий (эссе)

3. Аттестация с оценкой