

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ 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 **«Теория и практика развития человеческих ресурсов»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 | Е.В. Зудитский
« 1 » 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:

- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-3	Современные проблемы менеджмента	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами, Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами, Бизнес-графика и презентационные технологии, Лидерство и управление командой, Теория и практика развития человеческих ресурсов, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере, Форсайт-менеджмент	Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности
УК-5	Философия и методология науки	Теория и практика развития человеческих ресурсов, Технологии рекрутмента, Управление конфликтами в трудовом коллективе	Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности

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	Развитие человеческих ресурсов как фактор усиления инновационных процессов современного производства	УК-3, УК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – стратегические цели и принципы развития управления человеческими ресурсами; – объект, показатели, этапы и методы оценки человеческих ресурсов; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – критически оценивать теоретические и эмпирические исследования по вопросам развития управления человеческими ресурсами; – анализировать социальные и экономические показатели развития управления человеческими ресурсами; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами сбора, обработки и анализа данных по инновационному преобразованию управления человеческими ресурсами; – работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими управление человеческими ресурсами;
2	Развитие управления человеческими ресурсами как элемент развития персонала. Основные этапы цикла развития организации	УК-3, УК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия, теории и модели развития управления человеческими ресурсами; – отечественный и зарубежный опыт разработки и реализации технологий развития управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – критически оценивать перспективы инструментов и технологий в управлении человеческими ресурсами; – разрабатывать, анализировать и оценивать программы управления человеческими ресурсами; <p>владеть:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> – системного подхода к анализу проблем развития управления человеческими ресурсами; – использования методов анализа социально-экономических процессов в управлении человеческими ресурсами;
3	<p>Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала</p>	УК-3, УК-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы оценки эффективности управления человеческими ресурсами; – формальные и неформальные подходы к повышению уровня эффективности управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выработать решения, учитывающие нормативную и правовую базу управления человеческими ресурсами; – разрабатывать, анализировать и оценивать программы управления человеческими ресурсами; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использования методов анализа социально-экономических процессов в управлении человеческими ресурсами; – работы с нормативными актами, иными документами, регламентирующими управление человеческими ресурсами;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-3	<p>Знает основные теории межличностного и социального взаимодействия, методы и стили руководства коллективами для эффективной организации командной работы. Демонстрирует понимание основных научных категорий,</p>	<p>Выражает готовность к выработке командной стратегии, разработке плана групповых и организационных видов коммуникации при подготовке и выполнении проекта, к организации и управлению</p>	<p>Имеет опыт участия в организации и управлении работой команды и способен принимать на себя ответственность, применения эффективных стилей руководства командой для достижения поставленной цели. Владеет навыками и приемами выработки командной стратегии, эффективной организации и управления коллективом для достижения поставленной цели, способен делегировать полномочия</p>

	соотносимых с организацией и руководством командной работы.	работой команды. Демонстрирует умение сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели, разрабатывать командную стратегию.	членам команды, организовать обсуждение разных идей и мнений. Владеет умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные виды коммуникации в команде для достижения поставленной цели.
УК-5	Имеет представление об основных закономерностях развития общества и роли культуры в развитии человечества. Демонстрирует знания основ межличностного делового общения на русском и иностранном языках, закономерностей и особенностей социально-исторического развития различных культур, межкультурного разнообразия общества.	Способен применять методику межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с использованием профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий. Демонстрирует умение адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание лингвокультурных особенностей поведения людей.	Демонстрирует понимание и умение толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, владение методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Устный опрос	40	УК-3, УК-5	2
2	Контрольная работа	10	УК-3, УК-5	2
3	Реферат	10	УК-3, УК-5	2

4	Экзамен	40	УК-3, УК-5	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. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Экзамен