

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**

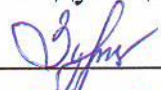
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине «**Управление персоналом**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

*очно-заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

 | Зудин В.В.  
« 01 » апреля 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 определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений (УК-2);
- способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (ОПК-1);
- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом (ОПК-2);
- способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия (ОПК-3);
- способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет (ОПК-4);
- способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5);
- способен к обеспечению эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

| Код компетенции | Этап базовой подготовки  | Этап расширения и углубления подготовки  | Этап профессионально-практической подготовки  |
|-----------------|--|--|---|
| УК-2            | Инновационный менеджмент,<br>Политология,<br>Правоведение,<br>Трудовое право,<br>Управление персоналом,<br>Эффективность трудовой деятельности | Государственное регулирование экономики, Концепции и модели управления, Национальная экономика,<br>Проектирование систем управления персоналом,<br>Система карьерного роста персонала,<br>Социальное страхование,<br>Стратегическое управление организацией,<br>Страхование в трудовой сфере, Управление качеством персонала организации,<br>Управление проектами в трудовой сфере | Ознакомительная практика,<br>Преддипломная практика,<br>Технологическая (проектно-технологическая) практика |

|       |   |  |   |
|-------|---|--|---|
| ОПК-1 | Корпоративная социальная ответственность, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Управление персоналом  |  | Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| ОПК-2 | Анализ экономической деятельности, Оплата труда персонала, Рынок труда и политика занятости, Социально-экономическая статистика, Управление персоналом, Управление рисками, Управление социальным развитием персонала, Управленческий учет и учет персонала, Экономика и социология труда             |  | Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| ОПК-3 | Документационное обеспечение управления персоналом, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Рынок труда и политика занятости, Управление персоналом, Управление социальным развитием персонала, Экономика и социология труда   |  | Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| ОПК-4 | HR-менеджмент, Документационное обеспечение управления персоналом, Оплата труда персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы финансового менеджмента, Трудовое право, Управление персоналом, Управление социальным развитием персонала, Управленческий учет и учет персонала, |  | Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика |

|       |  |  |   |
|-------|--|--|---|
|       | Экономика персонала  |  |   |
| ОПК-5 | Информационные технологии в управлении персоналом, Управление персоналом |  | Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика |
| ПКР-1 | Управление персоналом  | Антикризисное управление персоналом, Аудит и контроллинг персонала, Информатика, Качество и уровень жизни населения, Конфликты в социально-трудовой сфере, Концепции и модели управления, Маркетинг, Международные аспекты управления персоналом, Организационная культура, Основы менеджмента, Основы предпринимательства и бизнеса, Оценка персонала, Принятие управленческих решений, Проектирование систем управления персоналом, Развитие персонала организации, Рекрутмент персонала, Руководство и лидерство, Система карьерного роста персонала, Современные средства оценивания системы управления персоналом, Стратегическое управление организацией, Теория организации, Управление качеством персонала организации, Управление проектами в трудовой сфере, Экономика организации | Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика |

## 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 | Управление персоналом в системе общего менеджмента             | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | знать:<br>– принципы, методы и функции управления персоналом;<br>уметь:<br>– анализировать и выбирать организационные структуры управления персоналом для конкретной организации;<br>владеть:<br>– знанием современных задач и функций системы управления персоналом; |
| 2 | Планирование потребности в трудовых ресурсах                   | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | знать:<br>– последовательность и особенности планирования потребности в персонале организации;<br>уметь:<br>– определять потребность в персонале на основе выбранных методов;<br>владеть:<br>– современными методиками планирования работы с персоналом;              |
| 3 | Отбор и наём персонала   | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | знать:<br>– особенности, основные приёмы отбора и найма персонала;<br>уметь:<br>– выбирать эффективные методы проведения отбора нанимаемого персонала для определенной категории работников;<br>владеть:<br>– актуальными методиками отбора и найма персонала;        |
| 4 | Профессиональная ориентация и адаптация персонала в коллективе | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | знать:<br>– основы социализации и адаптации персонала в организации;<br>уметь:  |

|   |  |                      |   |
|---|--|----------------------|---|
|   |  |                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– составлять программу адаптации персонала в организации и проводить профориентацию персонала в процессе профессиональной деятельности;</li> <li>владеть:</li> <li>– навыками оценки программы адаптации персонала;</li> </ul>   |
| 5 | Развитие персонала организации             | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>знать:</li> <li>– системы и требования развития персонала в современных образовательных учреждениях;</li> <li>уметь:</li> <li>– составлять план развития персонала;</li> <li>– разрабатывать мероприятия по оценке результатов обучения персонала;</li> <li>владеть:</li> <li>– навыками планирования перспектив карьеры сотрудников образовательного учреждения;</li> </ul> |
| 6 | Оценка эффективности управления персоналом | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>знать:</li> <li>– системы оценки и аттестации персонала в сфере образования;</li> <li>уметь:</li> <li>– применять основные средства и методы оценки и аттестации персонала в сфере образования;</li> <li>владеть:</li> <li>– навыками оценки системы управления персоналом в образовательном учреждении;</li> </ul>  |

### Критерии оценивания компетенций

| Код компетенции | Пороговый (базовый) уровень                         | Повышенный (продвинутый) уровень   | Высокий (превосходный) уровень   |
|-----------------|---|--|--|
| УК-2            | Определяет цель, задачи, этапы реализации проектов. | Выбирает оптимальные способы достижения задач, этапов проектов с учетом действующих правовых норм и имеющихся условий, ресурсов и ограничений. | Выбирает наилучший из доступных и проанализированных вариантов в рамках действующей нормативно-правовой базы и складывающихся условий из расчета влияния конкурентов и контрагентов. |
| ОПК-1           | Имеет теоретические представления о                 | Демонстрирует знания о путях решения   | Способен самостоятельно решать профессиональные задачи в экономической,  |

|       |  |  |  |
|-------|--|--|--|
|       | направлениях развития экономической, организационной и управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом. | профессиональных задач в экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теориях.  | организационной, управленческой, социологической, психологической теориях. Умеет применять знания российского законодательства в части работы с персоналом.  |
| ОПК-2 | Имеет теоретические представления о современных техниках и методиках сбора данных, продвинутых методах их обработки и анализа.   | Демонстрирует знания о современных техниках и методиках сбора данных, продвинутых методах их обработки и анализа для решения задач в сфере управления персоналом.              | Способен самостоятельно применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих задач.   |
| ОПК-3 | Имеет теоретические представления о стратегиях управления персоналом.  | Демонстрирует знания о мероприятиях, направленных на реализацию стратегии управления персоналом, их документационном сопровождении, организационных и социальных последствиях. | Способен самостоятельно разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия. |
| ОПК-4 | Имеет теоретические представления о современных технологиях и методах оперативного управления персоналом.  | Демонстрирует знания о современных технологиях и методах оперативного управления персоналом, документационном сопровождении и учете.   | Способен самостоятельно применять современные технологии и методы управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет.  |
| ОПК-5 | Имеет теоретические представления о современных информационных   | Демонстрирует знания о современных информационных технологиях и  | Способен самостоятельно использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных   |

|       |   |  |   |
|-------|---|--|---|
|       | технологиях и программных средствах.                                | программных средствах при решении профессиональных задач.  | задач.  |
| ПКР-1 | Имеет теоретические представления о системах управления персоналом. | Демонстрирует знания о функционировании системы управления персоналом для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений. | Демонстрирует умения к обеспечению эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений. |

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

| № | Оценочное средство       | Баллы | Оцениваемые компетенции | Семестр |
|---|--------------------------|-------|-------------------------|---------|
| 1 | Устный опрос             | 30    | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | 1       |
| 2 | Контрольная работа       | 20    | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | 1       |
| 3 | Реферат                  | 10    | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | 1       |
| 4 | Экзамен                  | 40    | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | 1       |
| 5 | Устный опрос             | 30    | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | 2       |
| 6 | Исследовательский проект | 30    | УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1    | 2       |
| 7 | Экзамен                  | 40    | УК-2, ОПК-1-5, 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. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Экзамен
5. Исследовательский проект