

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, Политология, Правоведение, Трудовое право, Управление персоналом, Эффективность трудовой деятельности	Государственное регулирование экономики, Концепции и модели управления, Национальная экономика, Проектирование систем управления персоналом, Система карьерного роста персонала, Социальное страхование, Стратегическое управление организацией, Страхование в трудовой сфере, Управление качеством персонала организации, Управление проектами в трудовой сфере	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, 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	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы, методы и функции управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и выбирать организационные структуры управления персоналом для конкретной организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знанием современных задач и функций системы управления персоналом;
2	Планирование потребности в трудовых ресурсах	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – последовательность и особенности планирования потребности в персонале организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять потребность в персонале на основе выбранных методов; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными методиками планирования работы с персоналом;
3	Отбор и наём персонала	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности, основные приёмы отбора и найма персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать эффективные методы проведения отбора нанимаемого персонала для определенной категории работников; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – актуальными методиками отбора и найма персонала;
4	Профессиональная ориентация и адаптация персонала в коллективе	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы социализации и адаптации персонала в организации; <p>уметь:</p>

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

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