

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**

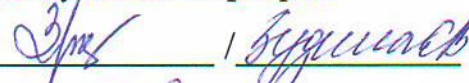
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине «**Оценка персонала**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

*очно-заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

  
«01» 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 осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- 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-1	История (история России, всеобщая история), Математика, Социально-экономическая статистика, Управление рисками, Философия	Антикризисное управление персоналом, Информатика, Качество и уровень жизни населения, Международные аспекты управления персоналом, Основы менеджмента, Оценка персонала, Системный анализ в управлении, Современные средства оценивания системы управления персоналом, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты, Тайм-менеджмент, Теория организации	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	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

		<p>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</p>	
--	--	---	--

## 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	Место оценки персонала в системе управления персоналом. Методы оценки персонала	УК-1, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– место, роль и значение оценки в планировании кадровой работы и маркетинга персонала;</li> <li>– основные теоретико-методологические принципы проведения оценки персонала;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– использовать полученные знания для разработки кадровой политики организации, стратегий управления</li> </ul>

			<p>и социального развития персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– применять результаты психодиагностики мотивационных особенностей персонала и межличностных отношений в организации, в том числе, конфликтных отношений;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками профессионального мышления и профессиональной культуры, необходимыми для адекватного использования результатов психодиагностических исследований;</li> <li>– навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> </ul>
2	Аттестация как метод оценки персонала	УК-1, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– классификацию методов оценки и современные подходы к их использованию;</li> <li>– критерии отбора и расстановки персонала для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– предупреждать профессиональную деформацию и эмоциональное выгорание персонала;</li> <li>– разрабатывать и внедрять программы и технологии отбора, подбора и управления персоналом организации;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками диагностики и управления персоналом организации;</li> <li>– технологиями отбора, подбора и адаптации персонала организации;</li> </ul>
3	Развитие персонала	УК-1, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– критерии отбора и расстановки персонала для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации;</li> <li>– критерии отбора и расстановки персонала для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации;</li> </ul> <p>уметь:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>– организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>– разрабатывать и внедрять программы и технологии отбора, подбора и управления персоналом организации;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками управления интеллектуальным капиталом организации предупреждения последствий профессионального стресса;</li> <li>– навыками управления интеллектуальным капиталом организации предупреждения последствий профессионального стресса;</li> </ul>
--	--	--	--

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-1	Выполняет поиск необходимой информации, проводит её критический анализ и обобщает результаты анализа для решения поставленной задачи.	Использует системный подход для решения поставленных задач.	Использует системный и аналитический подход, способен обобщать и делать выводы, строить предположения.
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	Семестр
---	--------------------	-------	-------------	---------

			<b>компетенции</b>	
1	Устный опрос	40	УК-1, ПКР-1	2
2	Контрольная работа	10	УК-1, ПКР-1	2
3	Реферат	10	УК-1, ПКР-1	2
4	Зачет	40	УК-1, ПКР-1	2

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

## **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. Зачет