

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**

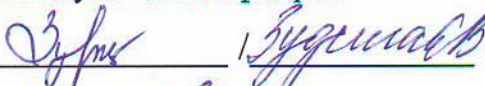
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине **«Проектирование систем управления персоналом»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

*очно-заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой

  
«01» декабря 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 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
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	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

		<p>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</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	Теоретико -методические основы организационного развития и организационного проектирования систем управления персоналом	УК-2, ПКР-1	<p>знать:            – особенности организационного проектирования систем управления персоналом;            уметь:            – проводить исследование и анализировать системы управления персоналом;</p>

			владеть: – методами проектирования систем управления персоналом;
2	Этапы организационного проектирования организационных структур систем управления человеческими ресурсами	УК-2, ПКР-1	знать: – этапы организационного проектирования; уметь: – осуществлять анализ систем управления персоналом с помощью различных методов; владеть: – технологией организационного проектирования;

### 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.
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	Опрос	30	УК-2, ПКР-1	6, 7
2	Контрольная работа	20	УК-2, ПКР-1	6, 7
3	Реферат	10	УК-2, ПКР-1	6, 7
4	Экзамен	40	УК-2, ПКР-1	6, 7

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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Экзамен