

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 человеческими ресурсами»**

Направление 38.03.02 «Менеджмент»
Профиль «Управление человеческими ресурсами»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой
_____ / Е.В. Зудина
« 07 » марта 2024 г.

Волгоград
2024

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 решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1);
- способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем (ОПК-2);
- способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);
- способен выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций (ОПК-4);
- способен использовать при решении профессиональных задач современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ (ОПК-5);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами 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 человеческими ресурсами, Эффективность трудовой деятельности	Государственное регулирование экономики, Концепции и модели управления, Национальная экономика, Проектирование систем управления человеческими ресурсами, Система карьерного роста персонала, Социальное страхование, Стратегическое управление организацией, Страхование в трудовой сфере, Управление проектами в трудовой сфере	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ОПК-1	Операционный		Ознакомительная

	менеджмент, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы мотивации трудовой деятельности, Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, Управление человеческими ресурсами, Эффективность трудовой деятельности		практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ОПК-2	Анализ экономической деятельности, Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами, Оплата труда персонала, Основы бухгалтерского учета, Основы финансового менеджмента, Рынок труда и политика занятости, Статистика, Управление рисками, Управление социальным развитием персонала, Управление человеческими ресурсами, Экономика и социология труда, Эффективность трудовой деятельности		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ОПК-3	HR-менеджмент, Анализ экономической деятельности, Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами, Оплата труда персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы финансового менеджмента, Рынок труда и политика занятости, Управление рисками, Управление социальным развитием персонала, Управление		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

	человеческими ресурсами, Экономика и социология труда, Эффективность трудовой деятельности		
ОПК-4	Инновационный менеджмент, Операционный менеджмент, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Управление социальным развитием персонала, Управление человеческими ресурсами		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ОПК-5	Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами, Управление человеческими ресурсами		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ПКР-1	Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами, Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами, Коммуникации в управлении, Оплата труда персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы мотивации трудовой деятельности, Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, Управление социальным развитием персонала, Управление человеческими ресурсами	Антикризисное управление человеческими ресурсами, Аудит и контроллинг персонала, Качество и уровень жизни населения, Конфликты в социально-трудовой сфере, Концепции и модели управления, Маркетинг, Международные аспекты управления человеческими ресурсами, Менеджмент, Организационная культура, Основы предпринимательства и бизнеса, Оценка персонала, Принятие управленческих решений, Проектирование систем управления человеческими ресурсами, Развитие персонала организации,	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

		<p>Рекрутмент персонала, Руководство и лидерство, Система карьерного роста персонала, Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами, 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	Теоретические основы и эволюция управления человеческими ресурсами	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системный подход к управлению человеческими ресурсами; – основные этапы развития системы управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации; – определять направления развития человеческого и интеллектуального капитала организации; <p>формулировать стратегию управления человеческими ресурсами предприятия;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологией и методами решения системных проблем; – навыками работы с информацией

			о состоянии человеческих ресурсов предприятия;
2	Рынок труда и формирование человеческих ресурсов организации	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – влияние демографических процессов на трудоустройство экономики; – состояние демографической ситуации в Российской Федерации; тенденции развития трудовой миграции; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять источники кадрового обеспечения; – анализировать социально-значимые проблемы и процессы; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – профессиональной культурой мышления, способностью к восприятию и обобщению информации, постановке целей и выбору путей их достижения; – методами прогнозирования численности населения и трудовых ресурсов;
3	Функции управления человеческими ресурсами организации	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные результаты актуальных исследований по проблемам управления человеческими ресурсами; – основы современных подходов к мотивации и стимулированию персонала организации; методы проведения кадрового аудита и контроллинга персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить профилактику и при необходимости разрешение конфликтных ситуаций в организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками проведения аттестации работников и рабочих мест; – навыками реорганизации бизнес-процессов в сфере управления человеческими ресурсами;
4	Актуальные проблемы и перспективные направления развития управления человеческими ресурсами	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные тенденции в сфере управления человеческими ресурсами; – основы информационного обеспечения процессов управления человеческими ресурсами; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать кросс-культурные

			<p>аспекты в процессе управления человеческими ресурсами;</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки информационных систем управления человеческими ресурсами на предприятии; – навыками и методами сбора информации для анализа текущей ситуации на предприятии;
--	--	--	--

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 направлениях развития экономической, организационной и управленческой теории.	Демонстрирует знания о путях решения профессиональных задач на основе экономической, организационной и управленческой теорий.	Способен самостоятельно решать профессиональные задачи на основе знаний экономической, организационной и управленческой теорий.
ОПК-2	Имеет теоретические представления о современных методах сбора, обработки и инструментах анализа данных.	Демонстрирует знания о современных методах сбора, обработки и инструментах анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач.	Способен самостоятельно применять современные методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем.
ОПК-3	Имеет теоретические	Демонстрирует знания о разработке	Способен самостоятельно разрабатывать обоснованные

	представления об организационно-управленческих решениях в условиях сложной и динамичной среды.	обоснованных организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости.	организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.
ОПК-4	Имеет теоретические представления о бизнес-планировании в условиях новых рыночных возможностей.	Демонстрирует знания по выявлению и оцениванию новых рыночных возможностей, этапах разработки и структуре бизнес-плана.	Способен самостоятельно выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых направлений деятельности и организаций.
ОПК-5	Имеет теоретические представления о современных информационных технологиях и программных средствах.	Демонстрирует знания о современных информационных технологиях и программных средствах при решении профессиональных задач.	Способен самостоятельно использовать современные информационные технологии и программные средства, включая управление крупными массивами данных и их интеллектуальный анализ, при решении профессиональных задач.
ПКР-1	Имеет теоретические представления о системах управления человеческими ресурсами.	Демонстрирует знания о функционировании системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений.	Демонстрирует умения к обеспечению эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами 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
2	Контрольная работа	20	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	1, 2
3	Реферат	10	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	1, 2
4	Экзамен	40	УК-2, ОПК-1-5, ПКР-1	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