

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 **«Развитие персонала организации»**

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
- 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-3	HR-менеджмент	Конфликты в социально-трудовой сфере, Концепции и модели управления, Менеджмент, Развитие персонала организации, Руководство и лидерство, Управление проектами в трудовой сфере	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	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

		<p>управления человеческими ресурсами, Развитие персонала организации, 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 развития персонала организации	УК-3, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – роль и место развития персонала в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими целями организации; – сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления развитием персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, для выявления направлений развития персонала; – принимать участие в разработке

			<p>программ развития персонала; владеть: – методами разработки и реализации стратегий развития персонала; – методами планирования деятельности по управлению развитием персонала;</p>
2	<p>Модель профессионально-личностного потенциала сотрудника</p>	УК-3, ПКР-1	<p>знать: – бизнес-процессы в сфере управления развитием персонала и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; – роли, функции и задачи менеджера по развитию персонала в современной организации; уметь: – разрабатывать процессы и применять современные технологии обучения и продвижения различных категорий персонала; – организовывать работу с кадровым резервом; владеть: – методами организационного проектирования в сфере управления развитием персонала; – методами анализа экономической, организационной и социальной эффективности в области управления развитием персонала;</p>
3	<p>Технологии развития персонала организации</p>	УК-3, ПКР-1	<p>знать: – основы оценки эффективности управления развитием персонала; – основы оценки эффективности управления развитием персонала; уметь: – оценивать эффективность процессов развития персонала; – оценивать эффективность процессов развития персонала; владеть: – методами анализа экономической, организационной и социальной эффективности в области управления развитием персонала; – методами анализа экономической, организационной и социальной эффективности в области управления развитием персонала;</p>

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-3	Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели при работе в команде.	Осуществляет конструктивные стратегии взаимодействия в команде с учетом своей роли и способов решения задач.	Осознает свою роль в коллективе, определяет ее лидирующую позицию, способен нести ответственность за действия группы.
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	40	УК-3, ПКР-1	7
2	Контрольная работа	10	УК-3, ПКР-1	7
3	Реферат	10	УК-3, ПКР-1	7
4	Аттестация с оценкой	40	УК-3, ПКР-1	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. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Аттестация с оценкой