

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 **«Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

_____ / Зудина Е.В.

« 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 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 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).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-1	Корпоративная социальная ответственность, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Управление персоналом		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		Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

	право, Управление персоналом, Управление социальным развитием персонала, Управленческий учет и учет персонала, Экономика персонала		
--	--	--	--

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	Кадровая политика: сущность и виды	ОПК-1, ОПК-3-4	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать кадровую политику организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
2	Формирование кадровой политики	ОПК-1, ОПК-3-4	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать кадровую политику организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – документальным оформлением кадровой политики организации;
3	Планирование потребности в трудовых ресурсах	ОПК-1, ОПК-3-4	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы кадрового планирования организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее

			удовлетворения; владеть: – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
4	Сущность и содержание кадрового планирования	ОПК-1, ОПК-3-4	знать: – методы планирования и работы с персоналом организации; уметь: – осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом; владеть: – современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
5	Проблемы планирования персонала	ОПК-1, ОПК-3-4	знать: – технологии управления развитием персонала; уметь: – выявлять проблемы планирования персонала; – документально оформлять планирование работы с кадровым резервом; владеть: – современными технологиями работы с персоналом по его развитию;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутой) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-1	Имеет теоретические представления о направлениях развития экономической, организационной и управленческой, социологической и психологической теорий,	Демонстрирует знания о путях решения профессиональных задач в экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теориях.	Способен самостоятельно решать профессиональные задачи в экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теориях. Умеет применять знания российского законодательства в части работы с персоналом.

	российского законодательства в части работы с персоналом.		
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.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Устный опрос	30	ОПК-1, ОПК-3-4	6
2	Контрольная работа	20	ОПК-1, ОПК-3-4	6
3	Реферат	10	ОПК-1, ОПК-3-4	6
4	Зачет	40	ОПК-1, ОПК-3-4	6

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