

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 **«Теория организации»**

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 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 | 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 | Понятие и принципы деятельности организации | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные модели и исследования в области теории организации и организационного поведения; – основные подходы к проектированию организационных структур разных типов; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать и оценивать состояние конкретной организации с использованием изученных |

| | | | |
|---|---|-------------|---|
| | | | <p>теоретических моделей;</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностировать основные типы организационных культур; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способами оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации; – способами поиска и систематизации научной литературы по заданной теме; |
| 2 | Организации и управление | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определения основных терминов и понятий в теории организаций и организационного поведения; – позитивные модели поведения работников организации и стимулирующие их факторы; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – распознавать основные типы организационных структур; – анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой деятельности; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы, распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работы; – методами работы в малой группе, организации взаимодействий с членами группы, распределения обязанностей, совершенствования механизмов групповой работы; |
| 3 | Законы, регламентирующие функционирование организаций | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – общие характеристики организации, ее внутренней и внешней среды; – общие характеристики организации, ее внутренней и внешней среды; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять проблемы в структуре и организации и предлагать обоснованные и конструктивные предложения по ее совершенствованию; – анализировать влияние различных факторов на конкретные виды поведения сотрудников и эффективность их трудовой |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | деятельности; владеть: – методами анализа результатов теоретических и эмпирических исследований; – методами анализа результатов теоретических и эмпирических исследований; |
|--|--|--|---|

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 компетенции | Семестр |
|---|--------------------|-------|-------------------------|---------|
| 1 | Устный опрос | 40 | УК-1, ПКР-1 | 1 |
| 2 | Контрольная работа | 10 | УК-1, ПКР-1 | 1 |
| 3 | Реферат | 10 | УК-1, ПКР-1 | 1 |
| 4 | Экзамен | 40 | УК-1, ПКР-1 | 1 |

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