

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 **«Современные методы оценки трудового потенциала»**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

_____ / Е.В. Зудина

« 10 » февраля 2023 г.

Волгоград
2023

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 критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен к исследованию эффективного функционирования систем управления человеческими ресурсами для достижения целей организации (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 | Современный стратегический анализ | GR-менеджмент, Инновационный менеджмент, Нормативно правовое регулирование социально-трудовых отношений, Правовые основы управленческой деятельности, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере, Финансовый менеджмент, Форсайт-менеджмент | Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности |
| ПКР-1 | Современные проблемы менеджмента, Современный стратегический анализ | Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в административно-управленческой деятельности | Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности |

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 | Трудовой потенциал в системе экономических отношений | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы и значение трудового потенциала в деятельности организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать значение трудового потенциала в управлении трудовой сферой; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – пониманием связи категорий трудовых ресурсов, рабочей силы и трудового потенциала; |
| 2 | Структурные и функциональные особенности трудового потенциала | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные структурные и функциональные особенности трудового потенциала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать взаимодействие трудового потенциала с различными системами предприятия; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами формирования и воспроизводства трудового потенциала; |
| 3 | Оценка трудового потенциала | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы оценки трудового потенциала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать критерии оценки и оценивать трудовой потенциал предприятия; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методикой комплексной оценки состояния развития трудового потенциала предприятия; |
| 4 | Стратегическое планирование трудового потенциала предприятия | УК-1, ПКР-1 | <p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные этапы стратегического планирования развития трудового потенциала предприятия; |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать развитие трудового потенциала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методиками развития трудового потенциала работников предприятия; |
|--|--|--|---|

Критерии оценивания компетенций

| Код компе-тенции | Пороговый (базовый) уровень | Повышенный (продвинутый) уровень | Высокий (превосходный) уровень |
|-------------------------|--|---|--|
| УК-1 | Имеет теоретические представления об особенностях системного и критического мышления. Способен к анализу информации, проблемной ситуации как системы, выявлению ее составляющих и связей между ними. | Способен к применению логических форм и процедур в процессе мыслительной деятельности, к осуществлению поиска алгоритмов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Демонстрирует способность определять в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей детальной разработке и предлагать способы их решения. | Демонстрирует умение разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидеть результат каждого из них и оценивать их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности. Владеет способностью к самостоятельному принятию обоснованного решения на основе собственного суждения и оценки информации. Способен вырабатывать стратегию действий и способен к определению практических последствий предложенного решения задачи. |
| ПКР-1 | Имеет теоретические представления о функционировании систем управления человеческими ресурсами. | Демонстрирует знания об исследовании эффективного функционирования систем управления человеческими ресурсами. | Самостоятельно исследует эффективность функционирования систем управления человеческими ресурсами для достижения целей организации. |

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

| № | Оценочное средство | Баллы | Оцениваемые компетенции | Семестр |
|----------|---------------------------|--------------|--------------------------------|----------------|
| 1 | Устный опрос | 40 | УК-1, ПКР-1 | 4 |
| 2 | Контрольная работа | 10 | УК-1, ПКР-1 | 4 |
| 3 | Реферат | 10 | УК-1, ПКР-1 | 4 |
| 4 | Зачет | 40 | УК-1, ПКР-1 | 4 |

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