

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.В.23 Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом организаций

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Знать:

Этап 1: знать понятие, основные элементы социальной сферы.

Этап 2: современные технологии социальной работы с персоналом

Уметь:

Этап 1: уметь проводить диагностику социальной сферы.

Этап 2: применять современные технологии социальной работы с персоналом.

Владеть:

Этап 1: навыками анализа социальной сферы организации.

Этап 2: навыками составления и реализации планов социального развития.

ПК-36- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

Знать:

Этап 1: знать основы проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.

Этап 2: знать методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления

Уметь:

Этап 1: уметь проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.

Этап 2: уметь применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.

Владеть:

Этап 1: иметь опыт проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления;

Этап 2: иметь опыт применения методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции 1	Критерии сформированности компетенции 2	Показатели 3	Способы оценки 4
ПК-29	владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организаций	Знает понятие, основные элементы социальной сферы. Умеет проводить диагностику социальной сферы. Владеет навыками анализа социальной сферы организации.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
ПК-36	знает основы проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях	Знает основы проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом Умеет проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления. Имеет опыт проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование

	инвестирования и финансирования программ развития персонала.	проектов в области управления;	
--	--	--------------------------------	--

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
			1 2 3 4
ПК-29	владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Знает современные технологии социальной работы с персоналом Умеет применять современные технологии социальной работы с персоналом. Владеет навыками составления и реализации планов социального развития.	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной работы, компьютерное тестирование
ПК-36	знает основы проведения и методов оценки экономической и	Знает методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления	устный опрос, доклад по результатам самостоятельной

	социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.	Умеет применять методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления. Имеет опыт применения методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.	работы, компьютерное тестирование
--	---	--	-----------------------------------

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 2 и 3.

Система оценок. Таблица 2.

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5) хорошо – (4) удовлетворительно – (3) неудовлетворительно – (2)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70;85)	C – (4)		
[60;70)	D – (3+)		незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)		
[0;33,3)	F – (2)		

Описание системы оценок. Таблица 3.

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)
B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения	

	учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – 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 максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – 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, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)

4. 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.

Таблица 5 -. ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: понятие, основные элементы социальной сферы.	1. Социальная среда организации как объект управления персоналом. 2. Комплекс факторов социальной среды
Уметь: проводить диагностику социальной сферы.	1. Основные задачи и направления социальной политики организации 2. Социальный паспорт предприятия.

Владеть: навыками анализа социальной сферы организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности. 2. Структуры и компетенция службы персонала в сфере управления социальным развитием

Таблица 6 - ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: современные технологии социальной работы с персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом 2. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах.
Уметь: применять современные технологии социальной работы с персоналом.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реализация социальных программ 2. Социальные технологии в управлении
Владеть навыками составления и реализации планов социального развития.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социальное стратегическое планирование. 2. Структура стратегического плана организации.

Таблица 7 - ПК-36- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала. Этап 1

Наименование знаний, умений,	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и
------------------------------	---

навыков и (или) опыта деятельности	(или) опыта деятельности
знать основы проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.	<p>1. Социально-экономические цели организации.</p> <p>2. Концепция социальной ответственности.</p>
Уметь проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.	<p>1. Законодательное регулирование социально-трудовых отношений</p> <p>2. Ориентиры и миссия социальной службы организации</p>
Иметь опыт проведения оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления;	<p>1. Социальный паспорт предприятия.</p> <p>2. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.</p>

Таблица 8 -ПК-36- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала. Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления	<p>1. Методы оценки экономической эффективности инвестиционных проектов.</p> <p>2. Методы оценки социальной эффективности инвестиционных проектов.</p>
Уметь: применять	1. Социальная среда организации как объект управления

<p>методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.</p>	<p>персоналом.</p> <p>2. Комплекс факторов социальной среды</p>
<p>Иметь опыт применения методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления.</p>	<p>1. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.</p> <p>2. Качество трудовой жизни и удовлетворенность трудом.</p>

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (*зачет, экзамен*), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);

- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);

- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся,

установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.