

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

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

Экономика управления персоналом

Направление подготовки (специальность) 38.03.03. Управление персоналом

Профиль подготовки (специализация) Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	3
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования	4
3. Шкала оценивания	6
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	8
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	11
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	12

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

Наименование и содержание компетенции

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

Знать: особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм и основы определения экономической и социальной эффективности управления персоналом

Этап 1: знать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм.

Этап 2: знать основы определения экономической и социальной эффективности управления персоналом.

Уметь: использовать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организаций и определять затраты на осуществление функций персонала

Этап 1: использовать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организаций

Этап 2: определять затраты на осуществление функций персонала

Владеть: навыками проведения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала и методами оценки трудового потенциала работника .

Этап 1: навыками проведения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала.

Этап 2: методами оценки трудового потенциала работника.

Наименование и содержание компетенции

ПК-14 - владением навыками анализа эко-номических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

Знать: основы оценки результатов деятельности персонала организации и специфику аудита персонала

Этап 1 основы оценки результатов деятельности персонала организации.

Этап 2: специфику аудита персонала и применять технологию кадрового контроллинга.

Уметь: определять специфику аудита персонала

Этап 1: определять специфику аудита персонала

Этап 2: применять технологию кадрового контроллинга.

Владеть: методикой составления аудиторского заключения и методикой применения организационной модели кадрового контроллинга

Этап 1: методикой составления аудиторского заключения.

Этап 2: методикой применения организационной модели кадрового контроллинга.

Наименование и содержание компетенции

ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Знать: классификацию затрат на персонал и знать основы управления затратами на персонал.

Этап 1: классификацию затрат на персонал и знать основы управления затратами на персонал.

Этап 2: знать основы управления затратами на персонал.

Уметь: использовать классификацию затрат на персонал и управлять затратами на персонал; составлять бюджет затрат на персонал

Этап 1: использовать классификацию затрат на персонал

Этап 2: управлять затратами на персонал; составлять бюджет затрат на персонал

Владеть: навыками контроля за исполнением бюджета затрат на персонал и навыками контроля за использованием рабочего времени
 Этап 1: навыками контроля за исполнением бюджета затрат на персонал
 Этап 2: навыками контроля за использованием рабочего времени

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	- способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	знать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм использовать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организациях владеть навыками проведения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала и методами оценки трудового потенциала работника .	1.Устный опрос 2.Практические задания 3.Тестирование
ПК-14 - владением навыками анализа эко-номических показате-лей деятельности орга-низации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навы-ками	владеет навыками анализа эко-номических показате-лей деятельности орга-низации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навы-ками	знать основы оценки результатов деятельности персонала организации уметь использовать особенности построения системы управления персоналом в организациях	1.Устный опрос 2.Практические задания 3.Тестирование

разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	различных организациях владеть методикой составления аудиторского заключения	
ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	знать классификацию затрат на персонал и знать основы управления затратами на персонал. уметь использовать классификацию затрат на персонал владеть навыками контроля за исполнением бюджета затрат на персонал	1.Устный опрос 2.Практические задания 3.Тестирование

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	- способен использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	знать основы определения экономической и социальной эффективности управления персоналом уметь определять затраты на осуществление функций персонала владеть навыками проведения функционально-стоимостного анализа деятельности	1.Устный опрос 2.Практические задания 3.Тестирование
ПК-14 - владением навыками анализа эко-номических показателей деятельности организаций	владеет навыками анализа экономических показателей деятельности организаций	знать специфику аудита персонала и применять технологию кадрового	1.Устный опрос 2.Практические задания 3.Тестирование

низации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	низации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	контроллинга уметь применять технологию кадрового контроллинга владеть методикой применения организационной модели кадрового контроллинга	
ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	умеет формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	знать основы управления затратами на персонал уметь управлять затратами на персонал; составлять бюджет затрат на персонал владеть навыками контроля за использованием рабочего времени	1.Устный опрос 2.Практические задания 3.Тестирование

2. 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 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

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

Таблица 4 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые	отлично (зачет)

	практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	
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.	
----------	--	--

3. 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 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

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: особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм	1.Формы контроля реализации маркетинга персонала 2.Функции контроля маркетинга персонала 3.Причины контроля маркетинга персонала 4.Объекты измерения в контроллинге маркетинга персонала 5.Базисные индикаторы успешности в контроллинге маркетинга персонала
Уметь: использовать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм	1.Использовать различные виды контроля реализации маркетинга персонала 2.Использовать способы определения результативности мероприятий, связанных с маркетингом персонала 3.Определять объекты измерения в контроллинге маркетинга персонала 4. Использовать базисные индикаторы успешности в контроллинге маркетинга персонала
Навыки: проведения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала.	1.Методикой составления документов о поощрениях 2.Методикой составления документов о взысканиях

Таблица 6 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ОК-3 - способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

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 определения экономической и социальной эффективности управления персоналом	1.Методы подбора сотрудников 2.Факторы, способствующие эффективному управлению персоналом 3.Особенности управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики. 4.Способы поиска персонала
Уметь: определять затраты на осуществление функций персонала	1.Определять факторы, способствующие эффективному управлению персоналом 2.Использовать особенности управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики 3.Использовать способы поиска персонала 4.Определять факторы внутренней маркетинговой (в области персонала) среды организации
Навыки: методами оценки трудового потенциала работника.	1.Методикой определения ведущего показателя готовности ищущего работу претендента к контакту по поводу найма 2.Технологией оформления сопровождающей процедуру регулирования трудовых отношений документации 3.Способами поиска персонала

Таблица 7 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ПК-14 - владением навыками анализа эко-номических показате-лей деятельности организаций и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навы-ками разработки и экономического обос-нования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

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: основы оценки результатов деятельности персонала организации	1. Процесс труда. 2. Содержание экономического подхода к управлению 3. Определение понятия «Предметы труда» 4. Элементы процесса труда.
Уметь: определять специфику аудита персонала	1. Определять содержание экономического подхода к управлению 2. Формулировать экономическую цель управления персоналом организации 3. Определять факторы, влияющие на эффективность экономических методов управления 4. Применять способы стимулирования производительности труда работников, используемые работодателем в рамках экономического подхода к управлению
Навыки: методикой составления аудиторского заключения	1.Навыками составления документов о поощрениях и взысканиях 2.Методами контроля реализации маркетинга персонала 3.Методами контроля маркетинга персонала

Таблица 8 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-14 - владением навыками анализа эко-номических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

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: специфику аудита персонала и применять технологию кадрового контроллинга	<ol style="list-style-type: none"> 1. Методы подбора сотрудников 2. Факторы, способствующие эффективному управлению персоналом 3. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики. 4. Способы поиска персонала
Уметь: применять технологию кадрового контроллинга.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выбирать методы подбора сотрудников 2. Определять факторы, способствующие эффективному управлению персоналом 3. Использовать особенности управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики 4. Использовать требования к персоналу
Навыки: методикой применения организационной модели кадрового контроллинга	<ol style="list-style-type: none"> 1.Методикой подбора сотрудников 2.Технологией оформления сопровождающей процедуру регулирования трудовых отношений документации 3.Методикой проведения процессом адаптации 4. Методикой управления карьерой

Таблица 9 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

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: классификацию затрат на персонал и знать основы управления затратами на персонал.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие кадрового риска. 2. Количественные кадровые риски. 3. Качественные кадровые риски. 4. Риски нелояльности персонала
Уметь: использовать классификацию затрат на персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1. Классифицировать риски 2. Использовать методику оценки кадровых рисков 3. Определять факторы кадровых рисков 4. Определять уровни рисков
Навыки: контроля за исполнением бюджета затрат на персонал	<ol style="list-style-type: none"> 1.Методикой оценки количественных кадровых рисков 2.Методикой оценки качественных кадровых рисков 3. Методикой определения рисков при подборе персонала 4. Методикой управление рисками при увольнении персонала

Таблица 10 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

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: основы управления затратами на персонал	<ol style="list-style-type: none"> Систему управления персоналом организации: место и роль в целостной системе управления организацией. Систему управления персоналом организации: цели и функции. Особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм. Трудовой потенциал общества: понятие и методы оценки.
Уметь: управлять затратами на персонал; составлять бюджет затрат на персонал	<ol style="list-style-type: none"> Определять систему управления персоналом Использовать особенности построения системы управления персоналом в организациях различных организационных форм Оценивать трудовой потенциал общества Применять методы оценки трудового потенциала работника
Навыки: контроля за использованием рабочего времени	<ol style="list-style-type: none"> Навыками проведения функционально-стоимостного анализа деятельности персонала Методами методами оценки трудового потенциала работника Методикой составления рабочего плана функционально-стоимостного анализа Методикой определения затрат на осуществление функций персонала

4. 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 практических 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.