

**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.ДВ.06.02 Основы управления
персоналом**

Направление подготовки (специальность) 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки (специализация) Государственная и муниципальная служба

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	3
3. Шкала оценивания	5
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 ...	7
5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	10
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....	11

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

Наименование и содержание компетенции: ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

Этап 1 знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования,

Этап 2 знать основные теории коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

Уметь: проводить аудит кадрового потенциала организации и разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации

Этап 1: проводить аудит кадрового потенциала организации

Этап 2: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации

Владеть: владеть методами аудита кадрового потенциала организации и способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

Этап 1: владеть методами аудита кадрового потенциала организации

Этап 2: владеть способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами

Наименование и содержание компетенции: ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Знать: процессы групповой динамики и принципы формирования команды

Этап 1: знать процессы групповой динамики

Этап 2: знать принципы формирования команды

Уметь: выявлять проблемы в области управления персоналом при анализе конкретных ситуаций и предлагать способы их решения

Этап 1: выявлять проблемы в области управления персоналом при анализе конкретных ситуаций

Этап 2: предлагать способы решения проблем в области управления персоналом

Владеть: навыками формирования социально-психологического климата в коллективе и управления группой

Этап 1: навыками формирования социально-психологического климата в коллективе

Этап 2: навыками управления группой

.....

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

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности	Показатели	Способы оценки
--------------------------	---------------------------	------------	----------------

	компетенции		
1	2	3	4
ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Сформировать навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	знать основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования; проводить аудит кадрового потенциала организации; владеть методами аудита кадрового потенциала организации	- тестирование; - индивидуальный опрос; - фронтальный опрос; - работа с документами; - задачи; - решение кейсов; - индивидуальные домашние задания
ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	развить способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	знать процессы групповой динамики; выявлять проблемы в области управления персоналом при анализе конкретных ситуаций; владеть навыками формирования социально-психологического климата в коллективе	- тестирование; - индивидуальный опрос; - фронтальный опрос; - работа с документами; - задачи; - решение кейсов; - индивидуальные домашние задания

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации,	Сформировать навыки использования основных теорий мотивации,	знать основные теории коммуникаций, лидерства и управления	- тестирование; - индивидуальный опрос; - фронтальный опрос;

лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	конфликтами; разрабатывать мероприятия по мотивирования и стимулированию персонала организации; владеть способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	- работа с документами; - задачи; - решение кейсов; - индивидуальные домашние задания
ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	развить способность эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	знать принципы формирования команды; разрабатывать мероприятия по мотивирования и стимулированию персонала организации; владеть навыками управления группой	- тестирование; - индивидуальный опрос; - фронтальный опрос; - работа с документами; - задачи; - решение кейсов; - индивидуальные домашние задания

1 – указывается наименование компетенции, закрепленной за дисциплиной в соответствии с РУП «Распределением компетенций».

2 – прописывается содержание компетенции в отлагольной форме настоящего времени.

3 – указываются требования «знать», «уметь», «владеть».

4 – указываются формы, с помощью которых можно оценить будет сформированность компетенции(й).

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 3 и 4.

Таблица 3 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено

[85;95)	B – (5)		незачтено
[70;85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[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 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)

Е	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.	

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 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

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: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации,	1. Предмет курса «Основы управления персоналом», цель и задачи его изучения 2. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием. Служба персонала и основные направления их деятельности

включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	3. Характеристика персонала как объекта управления 4. Организационная и штатная структура персонала
Уметь: проводить аудит кадрового потенциала организации и разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации	5. Функциональная структура персонала. Социальная структура персонала. 6. Концепции управления персоналом. Принципы управления персоналом 7. Методологические подходы к управлению персоналом 8. Классификация методов управления персоналом.
Навыки: аудита кадрового потенциала организации и способами мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	9. Теория человеческого капитала 10. Методы управления персоналом 11. Общая характеристика системы управления персоналом организации 12. Информационное и техническое обеспечение службы управления персоналом

Таблица 6 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

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: знать основные теории коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	13. Документационное обеспечение системы управления персоналом 14. Совершенствование системы управления персоналом 15. Цели управления персоналом и требования, предъявляемые к ним. Основные функции системы управления персоналом 16. Типы организационных структур
Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию	17. Миссия организации: сущность, значение 18. Сущность и содержание кадровой политики 19. Организация кадровой работы 20. Общая стратегия организации и стратегия управления

персонала организации	персоналом
Навыки: мотивирования и стимулирования, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	21. Этапы проектирования кадровой политики 22. Типы кадровой политики 23. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия 24. Сущность, содержание и задачи кадрового планирования в организации (на предприятии)

Таблица 7 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

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: знать процессы групповой динамики	25. Показатели, используемые в кадровом планировании. 26. Уровни и этапы кадрового планирования 27. Кадровый контроль и контроллинг 28. Сущность оперативного плана.
Уметь: выявлять проблемы в области управления персоналом при анализе конкретных ситуаций	29. Мероприятия, сопровождающие оперативный план работы с персоналом 30. Сущность маркетинга персонала. Методика маркетинга персонала. 31. Принципы и функции маркетинга персонала 32. Анализ требований, предъявляемых к должностям и рабочим местам
Навыки: формирования социально- психологического климата в коллективе	33. Исследование внешней и внутренней среды организации 34. Методы анализа рынка труда. Изучение имиджа организации как работодателя. 35. Источники и пути покрытия потребности в персонале 36. Отбор и наем персонала. Профессиональная ориентация

Таблица 8 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-19 - способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

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: знать принципы формирования команды	37. Адаптация персонала. Аттестация персонала 38. Сущность понятия «технология управления персоналом» 39. Профессиональная ориентация 40. Понятие деловой оценки. Этапы деловой оценки персонала
Уметь: выявлять проблемы в области управления	41. Методы деловой оценки персонала. 42. Оценка кандидата на вакантную должность 43. Текущая и периодическая оценка сотрудников

персоналом при анализе конкретных ситуаций	44. Сущность и структура социального партнерства
Навыки: управления группой	45. Условия и основные факторы социального партнерства. 46. Механизм управления через систему социального партнерства. 47. Сущность экономической эффективности управления и факторы, влияющие на ее уровень 48. Критерии экономической эффективности деятельности предприятия

Преподавателем представляются типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков. Типовые контрольные задания – это образцы заданий, по которым в последствии обучающийся будет проходить контроль знаний, умений, навыков, в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Форма типовых контрольных заданий может быть в виде открытых/закрытых тестов, на соотношение наименований, а также в виде билетов.

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 обучаемых 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.