

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: И.о. ректора
Дата подписания: 26.12.2023 19:56:47
Уникальный программный ключ:
2a04bb882d7edb7f479cb266eb4aaaaedebee849

Приложение А
(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление персоналом»

Уровень образования

Специалитет

(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки бакалавриата/магистратуры/специальность

23.05.04 – Эксплуатация железных дорог

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления подготовки/специализация

Магистральный транспорт

(наименование)

Разработчик



подпись

Черкасова С.А., к.э.н., доцент
(ФИО уч. степень, уч. звание)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры ЭиУнаП
«20» 09 2021 г., протокол № 1

Зав. кафедрой



подпись

Казиева Ж.Н., д.э.н., профессор
(ФИО уч. степень, уч. звание)

г. Махачкала 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
 - 2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
 - 2.1.2. Этапы формирования компетенций
 - 2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
 - 2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
 - 3.1. Задания и вопросы для входного контроля
 - 3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций
 - 3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Управление персоналом» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по специальности **23.05.04 Эксплуатация железных дорог**.

Рабочей программой дисциплины «Управление персоналом» предусмотрено формирование следующих компетенций:

- 1) УК-3 - Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
- 2) УК-6 – Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Критерии оценивания	Наименование контролируемых разделов и тем ¹
<p>УК-3 - Способность организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-6 – Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде</p> <p>УК-3.2. Учитывает особенности поведения и интересы других участников в совместной деятельности для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение</p> <p>УК-3.4. Устанавливает разные виды коммуникаций для руководства командой и достижения поставленной цели, участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и презентации результатов работы команды.</p>	- способен управлять поведением персонала	
	<p>УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных психофизиологических, ситуативных, временных), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.</p> <p>УК-6.2. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов</p> <p>УК-6.3. Определяет стратегию профессионального развития, выстраивает траекторию собственного профессионального роста</p>	- способен определять приоритеты своей деятельности	

¹ Наименования разделов и тем должен соответствовать рабочей программе дисциплины.

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Управление персоналом» определяется на следующих этапах:

1. Этап текущих аттестаций (
2. Этап промежуточных аттестаций

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Этапы формирования компетенции					
		Этап текущих аттестаций				Этап промежуточной аттестации	
		1-5 неделя	6-10 неделя	11-15 неделя	1-17 неделя		18-20 неделя
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация
1		2	3	4	5	6	7
УК-3 - Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	<p>УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде</p> <p>УК-3.2. Учитывает особенности поведения и интересы других участников в совместной деятельности для достижения поставленной цели.</p> <p>УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение</p> <p>УК-3.4. Устанавливает разные виды коммуникаций для руководства командой и достижения поставленной цели, участвует в обмене информацией, знаниями, опытом и презентации результатов работы команды.</p>	Контрольная работа №1			Контрольная работа №1		зачет
УК-6 – Способность опеределить и реализовывать приоритеты деятельности ее	<p>УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных психофизиологических, ситуативных, временных), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.</p> <p>УК-6.2. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их</p>		Контрольная работа №2		Контрольная работа №2		зачет

совершенство- вания на осно- ве самооценки и образования в течение всей жизни	достижения с учетом ресурсов, усло- вий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов УК-6.3. Определяет стратегию профес- сионального развития, выстраивает траекторию собственного профессио- нального роста						
--	---	--	--	--	--	--	--

СРС – самостоятельная работа студентов;

КР – курсовая работа;

КП – курсовой проект.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины «Управление персоналом» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продemonстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материала на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продemonстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности компетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибалльная, двадцатибалльная и стобалльная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибалльная	двадцатибалльная	стобалльная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; - исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; - правильно формирует определения; - демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; - умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 балла	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; - достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; - демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; - умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 балла	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: <ul style="list-style-type: none"> - демонстрирует общее знание изучаемого материала; - испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; - знает основную рекомендуемую литературу; - умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 балла	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: <ul style="list-style-type: none"> - незнания значительной части программного материала; - не владения понятийным аппаратом дисциплины; - допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Задания и вопросы для входного контроля

1. Сущность и содержание теории управления
2. Эволюция управленческой мысли.
3. Теоретические основы менеджмента и его современное состояние.
4. Эффективность управления.
5. функции управления (менеджмента) и их взаимосвязь.
6. Структуры управления. .
7. Принципы менеджмента,
8. Понятие, природа, классификация управленческих решений.
9. Развитие взглядов на понятие мотивации.
10. Коммуникационный процесс и его влияние на эффективность управления.

3.2. Оценочные средства и критерии сформированности компетенций

Контрольная работа по темам «Теоретические и концептуальные основы управления персоналом», «Организационный контекст управления персоналом», «Организационный контекст управления персоналом», «Концепции человеческого капитала», «Кадровая политика предприятия».

Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 4.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 4.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вариант 1

1. Теории управления персоналом. Теория человеческого капитала
2. Концепции управления персоналом.
3. Закономерности и принципы управления персоналом.
4. Методы управления персоналом.

Вариант 2

1. Цели и функции системы управления персоналом. Концепция «анализ человеческих ресурсов»
2. Организационная структура системы управления персоналом.
3. Элементы организации.
4. Жизненные стадии и циклы организации.

Вариант 3

1. Экономический подход.
2. Органический подход.
3. Гуманистический подход.
4. Организация как культурный феномен.

Вариант 4

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Типы кадровой политики.
3. Этапы построения кадровой политики.
4. Условия разработки кадровой политики.

Контрольная работа по темам «Подбор и прием персонала на работу», «Профессиональное развитие персонала», «Управление деловой карьерой», «Оценка персонала в современной организации», «Традиционная система компенсации», «Нетрадиционные методы компенсации»

Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 5.

- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 3.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вариант 1

1. Сущность и содержание кадрового планирования.
2. Типы кадровой политики.
3. Этапы построения кадровой политики.
4. Условия разработки кадровой политики.

Вариант 2

1. Подбор кандидатов. Отбор персонала в организацию.
2. Оптимизация численности сотрудников.
3. Развитие организации и сотрудников.
4. Профессиональное обучение персонала.

Вариант 3

1. Планирование и развитие карьеры в современной организации.
2. Планирование и подготовка резерва руководителей.
3. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.
4. Управление деловой карьерой.

Вариант 4

1. Цели системы оценки персонала в организации.
2. Аттестация персонала.
3. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
4. «360 град. аттестация»

Вариант 5

1. Цели системы компенсации. Традиционная система компенсации.
2. Управление системой льгот.
3. Система переменной заработной платы.
4. Система групповой заработной платы.

Контрольная работа по темам «Мотивация и стимулирование деятельности персонала», «Коммуникация в современной организации», «Оптимизация кадрового состава и реорганизация структуры управления персоналом», «Управление конфликтами в трудовом коллективе»

Комплект заданий для контрольной работы

- Время выполнения 45 мин.
- Количество вариантов контрольной работы - 3.
- Количество заданий в каждом варианте контрольной работы - 4.
- Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Вариант 1

1. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Содержание и сущность понятия «стимулирование персонала».
3. Система стимулирования персонала.
4. Формы и системы оплаты труда персонала.

Вариант 2

1. Роль коммуникации в управлении персоналом.
2. Формы и методы коммуникации.
3. Виды коммуникации.
4. Повышение эффективности организационной коммуникации.

Вариант 3

1. Кадровый аудит. Реформирование организаций.
2. Управление персоналом кризисного предприятия.
3. Управление конфликтной ситуацией. Типы конфликтов.
4. Структурные и личностные методы разрешения конфликтов.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при проведении контрольной работы:

- оценка «отлично»: продемонстрировано грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Даны верные ответы на все вопросы и условия задач (заданий). При необходимости сделаны пояснения и выводы (содержательные, достаточно полные, правильные, учитывающие специфику проблемной ситуации в задаче или с незначительными ошибками);

- оценка «хорошо»: грамотное последовательное решение задач (заданий) при правильно выбранном алгоритме. Однако, ответы на вопросы и условия задач (заданий) содержат незначительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «удовлетворительно»: обучающийся ориентируется в материале, но применяет его неверно, выбирает неправильный алгоритм решения задач (неверные исходные данные, неверная последовательность решения и др. ошибки), допускает вычислительные ошибки. Пояснения и выводы отсутствуют или даны неверно;

- оценка «неудовлетворительно»: обучающийся слабо ориентируется в материале, выбирает неправильный алгоритм решения, допускает значительное количество вычислительных ошибок. Пояснения и выводы отсутствуют.

3.3. Задания для промежуточной аттестации (зачета и (или) экзамена)

Список вопросов к зачету

1. Теории управления персоналом.
2. Концепции управления персоналом.
3. Закономерности управления персоналом.
4. Принципы управления персоналом.
5. Методы управления персоналом.
6. Экономический подход к управлению персоналом.
7. Органический подход к управлению персоналом.
8. Гуманистический подход к управлению персоналом.
9. Элементы организации.
10. Жизненные стадии организации.
11. Жизненные циклы организации.
12. Теория человеческого капитала.
13. Концепция «Анализ человеческих ресурсов».
14. Измерение индивидуальной стоимости работника.
15. Сущность и содержание кадрового планирования.
16. Типы кадровой политики.
17. Этапы построения кадровой политики.
18. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия.
19. Условия разработки кадровой политики.
20. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
21. Планирование и развитие карьеры в современной организации.
22. Планирование и подготовка резерва руководителей.
23. Развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.
24. Развитие организации и ее сотрудников.
25. Профессиональное обучение персонала.
26. Методы профессионального обучения.
27. Профессиональное развитие персонала.
28. Подбор кандидатов на работу в современной организации.
29. Отбор персонала в организацию.
30. Оптимизация численности сотрудников.
31. Цели системы оценки персонала в организации.
32. Аттестация персонала.
33. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
34. Цели системы компенсации.
35. Традиционная система компенсации.
36. Управление системой льгот.
37. Системы переменной заработной платы.
38. Системы групповой заработной платы.
39. Системы платы за знания и компетенции.
40. Руководитель и лидер.
41. Мышление руководителя.
42. Социально-психологические аспекты деятельности руководителя в рыночных условиях хозяйствования.
43. Роль коммуникации в управлении персоналом.
44. Формы и методы коммуникации.
45. Виды коммуникации в организации.
46. Повышение эффективности организационной коммуникации.
47. Связь системы управления персоналом с целями организации.
48. Целостность системы управления персоналом.
49. Участие руководства организации в процессе управления персоналом.
50. Компетентная и развивающая служба управления персоналом.

51. Внутрличностный тип конфликта.
52. Межличностный тип конфликта.
53. Управление конфликтной ситуацией.
54. Структурные методы разрешения конфликтов.
55. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.
56. Содержательные теории мотивации.
57. Процессуальные теории мотивации.
58. Основные тенденции изменения системы стимулирования персонала.
59. Современные формы стимулирования продуктивной деятельности персонала.
60. Методы стимулирования деятельности персонала на современном этапе.

Зачеты и экзамены могут быть проведены в письменной форме, а также в письменной форме с устным дополнением ответа. Зачеты служат формой проверки качества выполнения студентами лабораторных работ, усвоения семестрового учебного материала по дисциплине (модулю), практических и семинарских занятий (при отсутствии экзамена по дисциплине).

По итогам зачета, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета, выставляются баллы с последующим переходом по шкале баллы – оценки за зачет, выставляемый как по наименованию «зачтено», «не зачтено», так и дифференцированно т.е. с выставлением отметки по схеме – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», определяемое решением Ученого совета университета и прописываемого в учебном плане.

Экзамен по дисциплине (модулю) служит для оценки работы студента в течении семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, качество и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. По итогам экзамена, в соответствии с модульно – рейтинговой системой университета выставляются баллы, с последующим переходом по шкале оценок на оценки: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», свидетельствующие о приобретенных компетенциях или их отсутствии.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения зачета:

- оценка «зачтено»: обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание материала, свободно выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, усвоивший основную и дополнительную литературу. Обучающийся выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне не ниже базового;

- оценка «не зачтено»: обучающийся демонстрирует незнание материала, не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины. Обучающийся не выполняет задания, предусмотренные программой дисциплины, на уровне ниже базового. Дальнейшее освоение ОПОП не возможно без дополнительного изучения материала и подготовки к зачету.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций по результатам проведения дифференцированного зачёта (зачета с оценкой) / экзамена:

- оценка **«отлично»**: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«хорошо»**: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями);

- оценка **«удовлетворительно»**: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями);

- оценки **«неудовлетворительно»**: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).