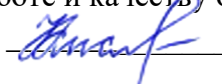


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
ФИО: Кислова Наталья Николаевна **«Самарский государственный социально-педагогический университет»**  
Должность: Проректор по УМР и качеству образования  
Дата подписания: 02.03.2023 13:16:41  
Уникальный программный ключ:  
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035  
**Кафедра экономики и экономической безопасности**

Утверждаю  
Проректор по учебно-методической  
работе и качеству образования  
 Н.Н. Кислова


Рогожкина Надежда Васильевна

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине  
«Технологии эффективного управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки  
44.04.01 Педагогическое образование, 38.04.02 Менеджмент  
Направленность (профиль)  
«Управление образовательной организацией общего и дополнительного образования»

Квалификация выпускника  
магистр образования, магистр менеджмента

Рассмотрено  
Протокол № 1 от 30.08.2022 г.  
Заседания кафедры экономики и экономической  
безопасности

Одобрено  
Начальник Управления  
образовательных программ  
 Н.А. Доманина

## Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии эффективного управления человеческими ресурсами» разработан в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, уровень магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 126., федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, уровень магистратуры, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952, основной профессиональной образовательной программой высшего образования «Управление образовательной организацией общего и дополнительного образования», с учётом требований профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н. (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 декабря 2013 г., регистрационный N 30550), с изменениями, внесенными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 декабря 2014 г. № 1115н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 февраля 2015 г., регистрационный № 36091) и от 5 августа 2016 г. № 422н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 августа 2016 г., регистрационный № 43326), и профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 апреля 2021 г. № 250 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 2 сентября 2021 г., регистрационный № 64848).

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности части компетенции УК-5, УК-6, ОПК-1 М, ОПК-4 М.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

УК-5.3 Владеет навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Знает: основные теории по управлению человеческими ресурсами

Умеет: принимать управленческие решения по профессиональной ориентации персонала

Владеет: технологией диагностики и анализа состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.2 Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности для её совершенствования.

Знает: современные технологии управления персоналом

Владеет: технологией обучения и развития персонала организации

ОПК-1 М Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

ОПК-1.3 М Осуществляет обобщение и критический анализ практик управления по направлению менеджмент

Владеет: технологией разработки системы мотивации персонала организации

ОПК-4 М Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

ОПК-4.2 М Использует в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки

Знает: современные подходы к организации эффективного управления персоналом.

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет/компьютерный класс/помещение с проекционным оборудованием/лаборатория

Оборудование: проектор, ноутбук/

Инструменты: канцелярские принадлежности

Расходные материалы: бумага

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 4 а.ч.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-5.3 Владеет навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: основные теории по управлению человеческими ресурсами

Умеет: принимать управленческие решения по профессиональной ориентации персонала

Владеет: технологией диагностики и анализа состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии

Тип (форма) задания: исследовательский

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

На конкретном материале самостоятельно выбранной организации своего профиля обучения осуществить диагностику, анализ и оценку состояния управления человеческими ресурсами с использованием технологии COPS-анализа.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

| Критерий оценки   | Баллы |
|---|-------|
| Приведено достаточное для принятия решения описание организации и ситуации  | 1     |
| Составлен перечень вопросов для диагностики, анализа и оценки организационной культуры и по каждому вопросу представлена необходимая информация     | 3     |
| Составлен перечень вопросов для диагностики, анализа и оценки организационной структуры и по каждому вопросу представлена необходимая информация    | 3     |
| Составлен перечень вопросов для диагностики, анализа и оценки персонала и по каждому вопросу представлена необходимая информация                    | 3     |
| Составлен перечень вопросов для диагностики, анализа и оценки функциональных подсистем УЧР и по каждому вопросу представлена необходимая информация | 3     |
| Сделан общий вывод по результатам диагностики, анализа и оценки состояния УЧР, включая перечень выявленных кадровых проблем                         | 2     |

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

Оценить эффективность УЧР для самостоятельно выбранной организации и предложить адекватные выводам мероприятия по совершенствованию УЧР.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

| Критерии оценки  | Баллы |
|--|-------|
| Всесторонне охарактеризована организация и ситуация                                | 1     |
| Представлен перечень четких критериев для оценки эффективности УЧР                 | 2     |
| Сделан вывод на основании оценки по критериям, представлен список кадровых проблем | 2     |
| Предложены рекомендации по решению проблем   | 2     |

Интервал зачетных баллов: 4-7

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

На основании изученных теоретических материалов проанализировать 3-4 подхода к УЧР и сделать вывод об условиях эффективного применения каждого подхода.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

| Критерии оценки  | Баллы |
|--|-------|
| Сформулирован 1 подход и четко определены его достоинства, ограничения и условия эффективного применения | 5     |
| Сформулирован 2 подход и четко определены его достоинства, ограничения и условия эффективного применения | 5     |
| Сформулирован 3 подход и четко определены его достоинства, ограничения и условия эффективного применения | 5     |

Интервал зачетных баллов: 10-15

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-6.2 Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности для её совершенствования.

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: современные технологии управления персоналом

Владеет: технологией обучения и развития персонала организации

Тип (форма) задания: проектировочный

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 4

Разработать проект стратегической программы профессионального совершенствования управленческого и производственного персонала для самостоятельно выбранной организации вашего профиля обучения в соответствии с принятой общеорганизационной стратегией.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

| Критерии оценки  | Баллы |
|--|-------|
| Представлена вся необходимая информация по организации для принятия решения по программе развития  | 2     |
| Четко сформулированы общеорганизационные стратегические цели   | 2     |
| Корректно сформулированы профессиональные компетенции для управленческого и производственного персонала, подлежащие развитию в соответствии с целями | 6     |
| Представлен план конкретных действий по организации обучения и развития персонала в соответствии с перечнем утвержденных компетенций                 | 5     |

Интервал зачетных баллов: 10-15

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

ОПК-1 М Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-1.3 М Осуществляет обобщение и критический анализ практик управления по направлению менеджмент

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Владеет: технологией разработки системы мотивации персонала организации

Тип (форма) задания: практический

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 5

На примере конкретной организации сервиса, состояние человеческих ресурсов которой характеризуется высоким уровнем текучести кадров, низким уровнем сплоченности и лояльности персонала, а также неблагоприятным организационным климатом, предложить организационные меры (рекомендации) по повышению эффективности мотивационной политики в УЧР. Заполнить таблицу.

| Организационные меры | Обоснование | Субъект, ответственный за реализацию | Необходимые дополнительные ресурсы | Рекомендуемые сроки |
|----------------------|-------------|--------------------------------------|------------------------------------|---------------------|
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |
|                      |             |                                      |                                    |                     |

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

| Критерий оценки   | Баллы |
|---|-------|
| Предложено не менее 10 организационных мероприятий  | 5     |
| В перечне мероприятий имеются действия по выявлению причин сложившейся ситуации                       | 1     |
| Предложенные мероприятия предполагают достижение конкретного результата по формированию мотивации     | 4     |
| По каждому мероприятию заполнены все графы таблицы  | 3     |
| Спрогнозирована эффективность предложенного комплекса мер по совершенствованию мотивационной политики | 2     |

Интервал зачетных баллов: 10-15

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

ОПК-4 М Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-4.2 М Использует в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: современные подходы к организации эффективного управления персоналом.

Тип (форма) задания: аналитический

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 6

Подготовить обзор современных зарубежных подходов к организации эффективного управления персоналом и обосновать возможность их применения в современной отечественной бизнес-практике.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

| Критерий оценки   | Баллы |
|---|-------|
| Представлен анализ 3-х-4-х современных зарубежных подходов к эффективному управлению человеческими ресурсами, включая ссылки на соответствующие источники | 4     |
| По каждому подходу обоснованы достоинства, ограничения и условия эффективности его применения   | 4     |
| По каждому подходу приведён конкретный практический пример реальной организации   | 3     |
| Сделан обоснованный, практикоориентированный вывод относительно возможности использования всех описанных подходов в отечественной управленческой практике | 4     |

Интервал зачетных баллов: 10-15

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета.

Для оценивания результатов выполнения заданий в процессе промежуточной аттестации используются в комплексе балльный метод и экспертные оценки, поэтому в списке критериев приводится балльный интервал оценок. При получении оценки менее минимальной в указанном интервале предлагается выполнить дополнительное задание по данной теме с учетом соответствующих компетенций, индикаторов, образовательных результатов.

«Отлично» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 86-100 баллов.

«Хорошо» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 71-85 баллов.

«Удовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов находится в интервале 56-70 баллов.

«Неудовлетворительно» - оценка выставляется, если набранная сумма баллов меньше 56.