Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 30.09.2024 09:59:53
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

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 № 11 от 25.06.2024 г.
Заседания кафедры экономики и экономической безопасности

Одобрено
Начальник Управления образовательных программ
_____ Н.А. Доманина

Самара 2024

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-6.1. Знает способы саморазвития, способы самоорганизации, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.

Знает: основы самообразования, включая саморазвитие, самоорганизацию, совершенствование собственной деятельности

Умеет: осуществлять самодиагностику личных и профессиональных проблем с целью совершенствования собственной деятельности

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

УК-6.3. Владеет навыками самоорганизации и методами саморазвития для совершенствования собственной деятельности

Умеет: подбирать способы самоорганизации и саморазвития, адекватно выявленным в процессе самодиагностики проблемам

Владеет: технологией планирования собственной деятельности «Альпы»

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-6.1. Знает способы саморазвития, способы самоорганизации, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки.

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: основы самообразования, включая саморазвитие, самоорганизацию, совершенствование собственной деятельности

Умеет: осуществлять самодиагностику личных и профессиональных проблем с целью совершенствования собственной деятельности

Тип (форма) задания: исследовательский

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

Сформулировать ключевые идеи концепции самообразования, включая саморазвитие и самоорганизацию. Приведены и проанализировать 2-3 примера по иллюстрации эффективности самообразования для совершенствования собственной деятельности.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки	Баллы
Сформулировано не менее 4-х тезисов по ключевым аспектам самообразования	4
Приведено не менее 2-х примеров из современной практики самообразования	4
По каждому примеру сделан корректный вывод и сформулированы рекомендации	7

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

Приведите пример личной проблемы и спланируйте действия по принятию решения с целью устранения проблемы. Сделайте вывод.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки	Баллы
Всесторонне охарактеризована выбранная личная проблема, включая возможные риски и негативные последствия	2
Спланированы действия по устранению проблемы, включая минимизацию рисков	5
Обоснована эффективность плана	4
В выводе предложены рекомендации принятию оптимального решения по устранению проблемы	4

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

На примере одной профессиональной проблемы из вашей собственной трудовой деятельности охарактеризуйте последовательность (алгоритм) действий по ее разрешению (устранению). По результатам выполнения задания опишите позитивный эффект для профессионального саморазвития.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки	Баллы
Приведен пример профессиональной проблемы и ее корректное описание	3
Составлен алгоритм действий по самостоятельному разрешению проблемы	7
Качественно описан достигнутый (спрогнозированный) позитивный эффект для собственного профессионального развития	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):

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

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

УК-6.3. Владеет навыками самоорганизации и методами саморазвития для совершенствования собственной деятельности

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Умеет: подбирать способы самоорганизации и саморазвития, адекватно выявленным в процессе самодиагностики проблемам

Владеет: технологией планирования собственной деятельности «Альпы»

Тип (форма) задания: аналитический

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 1

Проанализируйте 2-3 известных вам способа самоорганизации и саморазвития и охарактеризуйте условия, для которых эти способы окажутся эффективными. Сделайте вывод по результатам выполнения задания.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки	Баллы
Названы не менее 2-х способов самоорганизации и саморазвития	2
Корректно описаны отличительные особенности каждого способа	2
По каждому способу четко определены условия эффективности его использования	6
По итогам задания сделан содержательный вывод	5

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 2

Разработайте план действий по применению в собственной практике саморазвития одного из самостоятельно выбранных способов самоорганизации. Сделайте вывод по результатам выполнения задания.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки	Баллы
Назван и всесторонне охарактеризован способ саморазвития	2
Представлен детальный план использования выбранного способа для самосовершенствования	2
План содержит необходимое и достаточное количество качественных мероприятий для обеспечения саморазвития	6
Сделан корректный вывод по итогам выполнения задания	5

Интервал зачетных баллов: 10-15

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Задание 3

На примере одного своего рабочего (учебного) дня проиллюстрируйте применение технологии «Альпы» и обоснуйте ее эффективность.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки	Баллы
Представлен план своего рабочего (учебного) дня в соответствии с этапами технологии	2
В плане корректно учтены приоритеты дел	2
В плане реалистично указаны временные ресурсы для выполнения каждого дела	3
Приняты корректные решения по делегированию	3
Обоснована эффективность разработанного плана	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.