

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный аграрный университет»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Н.В. Антонова

_____ 2016 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

(текущего оценивания и промежуточной аттестации)

Институт ИММО

Кафедра Управление персоналом

Управление персоналом организации:

деятельность по оценке и аттестации персонала

для подготовки бакалавров по программе

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль Управление персоналом организации.

Курс 3

Семестр 5

Форма обучения очная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2016

Содержание

1. Цели и задачи фонда оценочных средств	3
2. Нормативные документы	3
3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе прохождения учебной практики	3
4. Показатели и критерии оценивания компетенций	4
5. Фонд оценочных средств.....	5
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	7

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью создания ФОС производственной практики «Управление персоналом: деятельность по оценке и аттестации персонала» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ практик.

ФОС по дисциплине решает задачи:

– контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции, определенных в ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

Назначение фонда оценочных средств:

ФОС используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающихся используются как показатель его текущего рейтинга. Также предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению прохождения производственной практики «Управление персоналом: деятельность по оценке и аттестации персонала» в установленной учебным планом форме: зачет с оценкой.

2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ФОС разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», рабочей программы учебной практики «Управление персоналом: деятельность по оценке и аттестации персонала».

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Компетенция	Этап формирования	Образовательные технологии	Тип контроля	Форма контроля
ПК-7 знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет

Компетенция	Этап формирования	Образовательные технологии	Тип контроля	Форма контроля
организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой
ПК-20 умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица 4.1 – Показатели и критерии оценивания компетенций

Показатель оценки результатов обучения	Критерий оценки результатов обучения	Шкала оценивания
– Пороговый уровень	Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что обучающиеся обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями научной организации оценки и аттестации персонала. Обучающиеся способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков.	60-72 баллов (зачет с оценкой «удовлетворительно»)

– Продвинутый уровень	Обучающиеся продемонстрировали результаты на уровне осознанного владения учебным материалом выявлять характерную зависимость, черты и подходы в оценке и аттестации персонала.	73-86 баллов (зачет с оценкой «хорошо»)
– Высокий уровень	Студент способен самостоятельно анализировать основные особенности управления персоналом в той или иной отрасли, выделять основные составляющие оценки и аттестации персонала.	87-100баллов (зачет с оценкой «отлично»)

Таблица 4.2 – Шкала оценивания

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания
Пороговый уровень	60-72 баллов
Продвинутый уровень	73-86 баллов
Высокий уровень	87-100 баллов

5. ФОНДОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

Основной целью производственной практики является закрепление студентами теоретического материала по профильным дисциплинам и повышение уровня профессиональной подготовки бакалавров в процессе приобретения навыков трудовой деятельности.

Производственная практика заключается в изучении ключевых вопросов для практиканта по работе организации:

1. Процесс внедрения системы оценки персонала
2. Сопротивление персонала системе оценки
3. Классификация процедуры оценки персонала
4. Функции оценки персонала
5. Методы оценивания персонала в организации
6. Виды аттестации персонала
7. Ошибки в оценке персонала
8. Организация процесса аттестации персонала
9. Виды аттестации персонала
10. Основные этапы аттестационного процесса.
11. Нормативно-методическое обеспечение процесса оценки персонала
12. Нормативно-методическое обеспечение процесса аттестации персонала
13. Оценка эффективности аттестации персонала
14. Оценка эффективности оценки персонала
15. Особенности аттестации разных категорий персонала.

Конкретный вопрос, который будет изучаться студентом в ходе практики, определяется им самостоятельно по согласованию с руководителем практики.

По окончании практики студент подготавливает отчет о ее прохождении, который оформляется в письменном виде в соответствии с требованиями.

Основные этапы работы студента на практике включают выполнение разделов тематического плана, представленного в задании на практику.

В первом разделе отчета излагаются:

- статус организации;

- адрес организации;
- размеры организации, ее специализация;
- организационная структура;
- система управления;
- характеристика трудовых ресурсов, обеспеченность средствами производства.

Во втором разделе рассматриваются вопросы содержания оценки и аттестации персонала.

В заключительной части отчета студенту необходимо в сжатой форме сформулировать основные выводы, дать конкретные предложения по улучшению работы организации в данной технологии управления персоналом.

Допуск к защите отчета о прохождении производственной практики назначается руководителем практики и обычно происходит в течение недели после получения студентами проверенных отчетов по практике.

Защита отчета по производственной практике предполагает публичный краткий доклад об основных вопросах, выполненных по заданию (5-7 мин.) и ответы на вопросы преподавателя и одногруппников. Студент, подготовивший отчет в соответствии с заданием и требованиями по оформлению получает баллы за написание отчета по производственной практике.

Критерии оценивания отчета по производственной практике:

Критерии		Максимальное количество баллов
1.	Сбор информации	10
2.	Выбор и использование методов и приемов	10
3.	Анализ информации	10
4.	Организация письменной работы	10
5.	Анализ процесса и результата	10
ИТОГО:		50

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточного контроля

ФОС промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению прохождения производственной практики в установленной учебным планом форме: зачет с оценкой.

Зачет проводится в устной (опрос) форме. В ходе текущего контроля проводится оценивание качества изучения и усвоения студентами учебного материала в соответствии с требованиями программы.

Критерии оценивания защиты отчета:

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
Всего, в том числе:		30
1.	Качество доклада:	
	граммотная речь, свободное ориентирование в материале	10
	полное зачитывание материала	0
2.	Четкость выводов, обобщающих доклад:	

	выводы полностью характеризуют доклад	10
	выводы отсутствуют	0
3.	Качество ответов на вопросы:	
	отвечает на большинство вопросов	10
	не может ответить ни на один вопрос	0

Баллы, полученные по результатам защиты, суммируются к баллам, полученным по результатам написания отчета.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Веснин В. Р. Управление персоналом [Электронный ресурс]: теория и практика : электронный учебник/ В. Р. Веснин, 2010, КноРус. - 1 эл. опт.диск (CD-ROM)Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2013. - 693, с.
2. Дементьева, А. Г. Управление персоналом: учебник по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова, 2011, Магистр. - 286, [1] с.
3. Управление персоналом организации: учебник [Текст]/ Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2013. - 693, с.
4. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие/Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2012.—365 с. — (Высшее образование).

8.2. Дополнительная литература:

- 1 Варенов, А.В. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем на рабочем месте [Текст] / А.В. Воронов, С.Ю. Исаев. – СПб: Речь, 2009. – 160 с.
- 2 Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2007. —560 с.

Программное обеспечение

1. Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала (ASTD) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.astd.org>.
2. Ассоциация менеджеров России (AMR) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.amr.ru>.
3. Ассоциация специалистов по персоналу [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.hrm.ru>.
4. Всемирная федерация ассоциаций по управлению персоналом (WFPMА) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.wfpma.com>.
5. Всероссийский центр уровня жизни [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.vcug.ru>.
6. Германское общество по руководству персоналом (DGFP) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.dgfp.com>.
7. Европейская ассоциация по управлению персоналом (ЕАРМ) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.eapm.org>.
8. Лицензированный институт персонала и кадрового развития (CIPD) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.cipd.co.uk>.
9. Международный портал по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.hrmguide.net>.
10. Научные исследования в области управления персоналом [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.atkinson.yorku.ca>.
11. Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики (НАСТис) [Электронный ресурс]. – **Режим доступа:** <http://www.ksoecpol.rags.ru>.

12. Национальный союз кадровиков (НСК) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>.
13. Общество по управлению человеческими ресурсами (SHRM) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.shrm.org>.
14. Оплата труда и мотивация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.wages.com>.
15. Портал об обучении и развитии персонала в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru>.
16. Портал по профориентации с описанием профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.acareer.ru>.
17. Работа и зарплата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zarplata.ru>.
18. Работа с персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>.
19. Русская кадровая ассоциация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rpa-consult.ru>.
20. Система профессиональной оценки специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.testpark.ru>.
21. Советник.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sovetnik.ru>.
22. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hro.ru>.
23. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rostrud.info>.
24. Энциклопедия карьериста [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.topcareer.ru>.
25. Консультант+

Электронные библиотечные ресурсы

- 1 <http://www.kgau.ru/new/biblioteka/> Научная библиотека Красноярского ГАУ;
- 2 www.rucont.ru Межотраслевая электронная библиотека РУКОНТ;
- 3 e.lanbook.com ЭБС «Лань»;
- 4 elibrary.ru Научные журналы Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU.

7. Материально-техническое обеспечение производственной практики

ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ располагает библиотекой, обладающей научными изданиями по проблемам управления персоналом, к которой обеспечен доступ каждому обучающемуся.

Библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями научной литературы и специализированных периодических изданий, а также официальными, справочно-библиографическими изданиями, необходимыми для осуществления педагогической деятельности по направлению подготовки «Управление персоналом».