

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

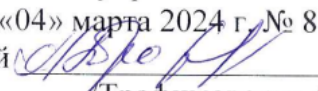
Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного
управления

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «04» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой


Грофимовская А.В./

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине

Национальная система квалификаций: применение профессиональных стандартов и оценка
персонала

Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки

Кадровый менеджмент и консалтинг

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Очная, заочная

Мытищи
2024

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК-1 - Способен анализировать и систематизировать информацию по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению деятельности организации, в т.ч. на основе данных аудита и контроллинга работы персонала организации, в т.ч. с учетом кадровых рисков.	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
ДПК-5 - Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень освоения компетенций	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: основные направления развития НСК; Уметь: Проводить критический анализ состояния НСК и оценки квалификации	Опрос Реферат	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: основные направления развития НСК; Уметь: Проводить критический анализ состояния НСК и оценки квалификации Владеть: методами оценки квалификации персонала	Опрос Реферат	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
ДПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: основные методы экономического анализа при оценке квалификации персонала; Уметь: определять основные направления	Опрос Реферат	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата

			проведения оценки персонала		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основные методы экономического анализа при оценке квалификации персонала; Уметь: определять основные направления проведения оценки персонала Владеть: навыками анализа и систематизации информации по управлению персоналом и выявлять ресурсы по улучшению системы оценки квалификации персонала	Опрос Реферат	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания реферата
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - актуальные нормативно-правовые документы, регламентирующие функционирование национальной системы квалификаций в РФ - структуру и содержание национальной системы Уметь - анализировать роль и особенности использования профессиональных стандартов в системе управления персоналом	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать - особенности современной системы профессиональных стандартов в рамках российского рынка труда Уметь - применять знания о национальной рамке квалификаций при консультировании и оказывании помощи должностным лицам организации в	Устный опрос, доклад	Шкала оценивания доклада Шкала оценивания устного опроса

			диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом Владеть - навыками разработки предложений по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации с учетом актуальных требований национальной рамки квалификаций		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Критерии оценивания	Баллы
Свободное владение материалом: знание материала, обоснованная позиция по проблеме, умение ссылаться на первоисточники	30-25
Достаточное усвоение материала: владение терминологией, допущены несущественные ошибки или вопрос раскрыт достаточно полно и правильно	20-24
Поверхностное усвоение материала: ответ дан в целом правильно, но не полно, допущены существенные ошибки, терминами владеет на базовом уровне, есть ошибки в логике ответа.	19-14
Неудовлетворительное усвоение материала: вопрос не раскрыт, существенные ошибки в ответе, отсутствует логика в изложении, не владеет терминологией дисциплины.	13-0

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Баллы
Степень раскрытия темы	0-4
Личный вклад автора	0-4
Структурированность материала	0-4
Постраничные ссылки	0-4
Объем и качество используемых источников	0-4
Оформление текста и грамотность речи	0-5
Защита доклада	0-5
Максимальное количество баллов:	30

1.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы для проведения устного опроса обучающихся

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Оценка персонала и кадровая политика организации.
4. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.
5. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.
6. Развитие законодательства по оценке персонала организаций.
7. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
8. Технологические проблемы оценки персонала организации.
9. Особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем (сопротивление оценке со стороны персонала).
10. Структура процедуры оценки персонала.

Темы рефератов

1. Традиционные методы оценки персонала.
2. Современные методы оценки персонала.
3. Ошибки при оценке персонала.
4. Совершенствование методов оценки персонала при трансформации технологических укладов.
5. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
6. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
7. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в царский период России.
8. Оценка квалификации и результативности труда различных категорий персонала.
9. Российский стандарт центра оценки.
10. Современная практика применения центра оценки в России.

Вопросы к зачету

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
4. Технологические проблемы оценки персонала организации.
5. Традиционные методы оценки персонала (Качественные методы)
6. Традиционные методы оценки персонала (Количественные методы)
7. Традиционные методы оценки персонала (Комбинированные методы)
8. Современные методы оценки персонала
9. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.

10. Документы, используемые при проведении аттестации
11. Квалификационные требования к должностям гражданской службы
12. Аттестация государственных гражданских служащих.
13. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
14. Оценка квалификации работника.
15. Оценка квалификации и результативности труда рабочих
16. Оценка квалификации и результативности труда специалистов
17. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
18. Центр оценки: понятие, история развития, содержание метода.
19. Центр оценки: содержание метода.
20. Современная практика применения центра оценки в России.

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются устный опрос на практических занятиях, подготовка реферата.

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы и включает в себя: повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала магистрант должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному Опрос предполагает устный ответ на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Реферат по данному курсу подготавливается магистрантом самостоятельно, должен носить творческий характер, по своему содержанию и оформлению быть приближенным к научному исследованию. При этом исполнитель может выбрать его тему из предложенной тематики. Также следует принимать во внимание свои научные и профессиональные интересы, связывая содержание реферата с задачами конкретной организации.

В обоснованных случаях тема может быть избрана вне тематического списка рефератов.

При подготовке реферата магистранту предварительно следует подобрать различные литературные, периодические, нормативные и другие источники и материалы, систематизируя и обобщая при этом нужную информацию по теме.

Необходимо осуществлять творческий подход к использованию собранной информации, критически оценивая отражаемые в источниках сведения и данные. Представляется важным раскрыть не только теоретическое

состояние дел по рассматриваемому вопросу, а на примерах конкретной организации дать его решения с обоснованием прогрессивных и перспективных направлений совершенствования.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по вопросам. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Требования к зачету

Зачет проводится в устной форме, по вопросам, приведенным рабочей программе дисциплины.

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

Рекомендации по подготовке к зачету

Подготовку к зачету необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к зачету по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на вопросы к зачету.

Оценка знаний магистранта в процессе зачета проводится по следующим критериям.

Шкала оценивания зачета

Критерий оценивания	Баллы
Студент демонстрирует высокие знания основных понятий и терминов по изучаемой дисциплине. Знает учебный материал, умеет сопоставить его, сделать выводы, умеет привести примеры, подтверждающие основные теоретические положения.	32-40
Студент хорошо знает учебный материал, но допускает некоторые неточности при формулировке понятий, не все теоретические положения может подтвердить соответствующим примером.	24-30
Студент имеет общее представление о методологии и методах научных	18-22

исследований, дает неточные формулировки основных понятий, воспроизводит материал, но не может его сопоставить, примеры, либо не соответствуют теории, либо вообще отсутствуют.	
Ответы даны не по существу поставленных вопросов, поверхностны, расплывчаты, примеры отсутствуют	0-16

Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рефератов, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 - 100	Зачтено
40 - 0	Не зачтено