

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c81805410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

КОМПЕТЕНЦИИ И ЦЕННОСТНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Синяева Л.П.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Самара 2018

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
 - Оценочные средства для текущего контроля
 - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Б1.В.ДВ.2.1 Компетенции и ценностный подход в управлении персоналом

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ОПК-3	комплексное видение современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	завершающий
ОПК-7	владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	завершающий

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

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	Экзамен
ОПК-3	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ОПК-7	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании,

		изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».
Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

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

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
Промежуточная аттестация		
ПА 1	Экзамен	ПА 1

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

Описание процедуры оценивания «Дискуссия». Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по

одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Тестирование». Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Экзамен». Экзамен принимается ведущим преподавателем по данной учебной дисциплине. Экзамен может проводиться как в форме ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется 30 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать 0,35 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении экзамена в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения экзамена обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Экзамен	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.



Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

Вопросы к экзамену

по дисциплине «Компетенции и ценностный подход в управлении персоналом»

1. Социокультурные предпосылки возникновения компетентностного подхода
2. Эволюция развития компетентностного подхода. Практика использования компетентностного подхода
3. Компетентностный подход как концептуальная основа модернизации кадрового потенциала
4. Понятие компетенции и компетентности.
5. Структура компетентности. Структура компетенций
6. Компетенция и стандарт
7. Целостная модель компетенций.
8. Классификация компетенций
9. Модели компетенций (Компетенции без уровней. Компетенции по уровням.)
10. Практика разработки кластеров компетенций
11. Пример общей модели компетенций. Профиль компетенций
12. Стандарты качества и принципы для модели компетенции.
13. Схема разработки модели компетенций (Планирование проекта. Реализация проекта.)
14. Этапы реализации проекта
15. Характеристика методов сбора информации.
16. Этап сбора информации о стандартах поведения
17. Подготовка информации для анализа. Анализ информации. Этап анализа информации
18. Проектирование модели компетенций
19. Опыт организаций. Пример модели корпоративных компетенций производственной компании
20. Разработка моделей компетенций: опыт организаций. Определение модели компетенций по должности «Управляющий»
21. Модель компетенций должности «Управляющий»
22. Применение модели компетенций в сфере управления персоналом
23. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала
24. Практика использования компетенций в процессе отбора персонала
25. Пример использования модели компетенций при оценке персонала.
26. Использование модели компетенций при обучении персонала
27. Пример использования модели компетенций в системе обучения персонала
28. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
29. Принципиальные различия между оплатой, ориентированной на компетенции, и оплатой, ориентированной на показатели
30. Компетентностный подход в разрешении конфликтных ситуаций
31. Компетентностный подход в управлении карьерой и создании кадрового резерва
32. Компетентностный подход в формировании коллектива
33. Компетентностный подход и система качества
34. Сущность синергетического подхода
35. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики

36. Психологическая основа компетентностного подхода
37. Роль компетентностного подхода в подготовке персонала

Критерии формирования оценок по экзамену

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель _____ Синяева Л.П.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Банк вопросов к тестированию
по дисциплине «Компетенции и ценностный подход в управлении персоналом»

1. Метод, используемый при разработке модели компетенций и предполагающий структурированный сбор информации по определенным критериям о важных компонентах работы компании (подразделения)...

- а) анализ задач
- б) метод критических инцидентов
- в) анализ работ
- г) анализ документов

2. Диагностический метод, основанный на анализе непосредственно наблюдаемых поведенческих проявлений в специально моделируемой ситуации...

- а) наблюдение
- б) метод критических инцидентов
- в) метод анализа деятельности, ориентированный на свойства личности
- г) фотография рабочего дня

3. Определение стандартов поведения, которые могут потребоваться для эффективного исполнения работы в будущем, является основной целью на этапе...

- а) получения заказа от руководства компании
- б) уяснения цели
- в) планирования проекта
- г) создания команды для сбора информации и анализа информации
- д) выбора конкретной техники анализа
- е) сбора информации
- ж) подготовки информации для анализа
- з) анализа информации
- и) проектирования модели компетенций
- к) проверки валидности проекта компетенций
- л) проверки и завершения модели компетенций
- м) запуска модели в работу

4. Выработка общей структуры модели компетенций является основной целью на этапе...

- а) получения заказа от руководства компании
- б) уяснения цели
- в) планирования проекта
- г) создания команды для сбора информации и анализа информации
- д) выбора конкретной техники анализа
- е) сбора информации
- ж) подготовки информации для анализа
- з) анализа информации
- и) проектирования модели компетенций
- к) проверки валидности проекта компетенций
- л) проверки и завершения модели компетенций
- м) запуска модели в работу

5. Регулировка модели, основанная на обратной связи, а также включение в модель всей приемлемой и пригодной для компетенций информации осуществляется на этапе...

- а) получения заказа от руководства компании
- б) уяснения цели
- в) планирования проекта
- г) создания команды для сбора информации и анализа информации
- д) выбора конкретной техники анализа
- е) сбора информации
- ж) подготовки информации для анализа
- з) анализа информации
- и) проектирования модели компетенций
- к) проверки валидности проекта компетенций
- л) проверки и завершения модели компетенций
- м) запуска модели в работу

6. Модель профессиональных компетенций позволяет на основании выявленного несоответствия сотрудника занимаемой должности разработать план индивидуального развития и реализовать его в процессе...

- а) найма и расстановки персонала
- б) оценки персонала
- в) управления карьерой
- г) обучения и развития персонала
- д) управления производительностью и стимулирования
- е) трансляции корпоративной культуры

7. Модель компетенций позволяет проводить сквозные исследования комплексного развивающего эффекта мероприятий по процессу...

- а) найма и расстановки персонала
- б) оценки персонала
- в) управления карьерой
- г) обучения и развития персонала
- д) управления производительностью и стимулирования
- е) трансляции корпоративной культуры

8. Модель профессиональных компетенций применяется в качестве профиля должности и ориентира для определения соответствия/несоответствия работника требованиям должности в процессе...

- а) найма и расстановки персонала
- б) оценки персонала
- в) управления карьерой
- г) обучения и развития персонала
- д) управления производительностью и стимулирования
- е) трансляции корпоративной культуры

9. Модель профессиональных компетенций обеспечивает сравнительный анализ сотрудников применительно к заданным условиям деятельности в процессе...

- а) найма и расстановки персонала
- б) оценки персонала
- в) управления карьерой
- г) обучения и развития персонала
- д) управления производительностью и стимулирования
- е) трансляции корпоративной культуры

10. Модель профессиональных компетенций позволяет формировать кадровый резерв на единых рациональных основаниях в процессе...

- а) найма и расстановки персонала

- б) оценки персонала
 - в) управления карьерой
 - г) обучения и развития персонала
 - д) управления производительностью и стимулирования
 - е) трансляции корпоративной культуры
11. Совокупность личностных характеристик, способностей, знаний, навыков и мотивационных компонент, обеспечивающих эффективность сотрудника в определенном аспекте профессиональной деятельности – это...
- а) профиль должности
 - б) профессиональная компетенция
 - в) профессиональная пригодность
12. Подход, в рамках которого компетенции определяются в терминах «основных характеристик людей»...
- а) функциональный
 - б) поведенческий
 - в) многомерный
13. Подход, в рамках которого компетенции определяются, как способность действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации...
- а) функциональный
 - б) поведенческий
 - в) многомерный
14. Термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения...
- а) модель компетенций
 - б) кластер компетенций
 - в) профиль должности
15. Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях профессионала...
- а) правила поведения
 - б) корпоративные нормы поведения
 - в) индикаторы поведения
 - г) особенности личности

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель _____ Синяева Л.П.
« ____ » _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Перечень дискуссионных тем
по дисциплине «Компетенции и ценностный подход в управлении персоналом»

1. Методы оценки претендента на должность
2. Этапы замещения вакантной должности
3. Система деловых и личностных характеристик претендента на должность
4. Определение комплекса компетенций претендента на должность
5. Модель корпоративных компетенций

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель _____ Синяева Л.П.
«__» _____ 2016г.