

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № УП. 03-55
«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» мая 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
(подпись) И.О. Фамилия

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.19 Основы становления профессионала

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Роль менеджера по персоналу в разработке и реализации концепции управления персоналом в организации	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара</i>
2	Стратегия развития трудового потенциала организации	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара</i>
3	Профессиоведение в концепции управления персоналом	ПК-1	<i>Контрольная работа</i>
4	Компетентностный подход к проблеме использования трудового потенциала организации	ПК-1	<i>Эссе Кейс-задача</i>
5	Использования интеллектуального капитала организации: социально-психологический подход	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара.</i>
6	Стратегия управления персоналом с точки зрения безопасности организации	ПК-1	<i>Перечень дискуссионных вопросов для семинара</i>
7	Деформация трудовых отношений и профессиональная деформация	ПК-1	<i>Перечень тем устных сообщений для семинара</i>
8	Оценка интеллектуальной собственности	ПК-1	<i>Эссе</i>

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Темы рефератов по дисциплине Основы становления профессионала (наименование дисциплины)

1. Характеристики профессионализма менеджера.
2. Сущность профессионального развития менеджера.
3. Понятие трудовой потенциал организации с точки зрения современных
4. подходов.
5. Подходы к классификации профессий.
6. Профессиограмма.
7. Основы профессиографирования.
8. Психологическая классификация профессий.
9. Понятие и виды профессиональной компетентности.
10. Проблема использования трудового потенциала организации с точки зрения компетентностного подхода.
11. Понятие и факторы, определяющие социально-психологический подход к эксплуатации капитала организации.
12. Сущность и виды деформации трудовых отношений.
13. Виды, методы и способы оценки интеллектуальной собственности.
14. Виктимность поведения.
15. Организация инновационной деятельности.
16. Профессиональные компетенции менеджера по управлению персоналом.
17. Соотношение понятий компетенция и компетентность.
18. Профессиональное развитие менеджера по персоналу.
19. Сущность деформации социально-трудовых отношений.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении

материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема: Роль менеджера по персоналу в разработке и реализации концепции управления персоналом в организации

1. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития (С.А. Дружилов).
2. Профессиональная зрелость как вершина развития профессионализма.
3. Профессиональное развитие в процессе профессионализации.
4. Выбор профессии (И.М. Кондаков и А.В. Сухарев).

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 2. Стратегия развития трудового потенциала организации

1. Сущность трудового потенциала организации
2. Задачи развития трудового потенциала организации
3. Стратегия или тактика развития трудового потенциала организации?

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Контрольная работа

Тема 3. Профессиоведение в концепции управления персоналом

Задание: Дайте ответы на следующие вопросы.

1. Что представляют собой профессиональные склонности и способности?
2. Что представляет собой мир профессий?
3. Какие способности нужны для избранной профессии?
4. На основе типологии профессий по объекту труда, приведите примеры профессий для каждого из следующих типов: «человек-человек», «человек-техника», «человек-знаковая система», «человек-живая природа», «человек-художественный образ».

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала и структуры конкретного вопроса. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Эссе

Тема 4. Компетентностный подход к проблеме использования трудового потенциала организации

1. Компетентностный профиль как компонент модели специалиста.
2. Причины смены профессии в современных организациях
3. Стоимость и последствия смены профессии специалистом для организации

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема эссе и в тексте не представлено собственное мнение

Кейс-задача

Задача. Карта компетенций менеджера по персоналу

Организуя процедуру найма на предприятии, важно проводить оценку кандидатов на основе заранее разработанных требований к работнику. Требования могут касаться общего и специального образования, знания иностранного языка, навыков работы на компьютере и т. д., одним словом, квалификационных характеристик. Документ, в котором будут закреплены такие требования, называется квалификационной картой. Однако следует

помнить, что квалификационная карта в основном сосредоточивается на технических, в большей мере формальных, характеристиках кандидата, оставляя в стороне личностные особенности и его потенциал развития. Например, может быть принят на работу человек с высоким уровнем образования, но с низкими желанием и способностями к дальнейшему увеличению образованности. Или может быть принят на работу человек с низкой лояльностью к конкретной организационной культуре. Указанную проблему позволяет устранить составление так называемой карты компетенций.

Карта компетенций представляет собой описание требований к личностным характеристикам человека, его способностей к выполнению тех или иных функций, типам поведения и социальным ролям. Ознакомьтесь с перечнем компетенций:

1. Адекватность оценки любой ситуации.
2. Быстрота восстановления после утомления.
3. Быстрота реакции на изменение ситуации.
4. Готовность сделать больше, чем требуется.
5. Готовность сделать иначе, чем это делалось раньше.
6. Грамотная письменная и устная речь.
7. Заблаговременное составление планов и графиков заданий.
8. Оригинальность суждений.
9. Развитое воображение.
10. Своевременность и логичность принятия решений.
11. Способность выводить логические заключения.
12. Способность выделять основной смысл информации.
13. Способность выполнить большой объем работы за ограниченный отрезок времени.
14. Способность к анализу, сравнению, обобщению информации.
15. Способность к длительным нагрузкам.
16. Способность к разнообразным видам деятельности.
17. Способность отделения личных отношений от деловых.
18. Способность управлять своими собственными эмоциями.
19. Способность отслеживать выполнение работы командой.
20. Способность правильно действовать в условиях дефицита времени.
21. Способность прогнозировать результат, оценивать возможные последствия.
22. Способность рассмотреть проблему со всех сторон.
23. Способность сконцентрироваться на работе, не отвлекаться.
24. Способность строить целостный образ ситуации.

25. Способность устанавливать взаимосвязь между отдельными элементами какого-либо явления.

26. Способность устанавливать и поддерживать дружеские, партнерские отношения.

27. Стремление и готовность потратить для работы свои и личные время и энергию.

28. Уважение со стороны коллег и партнеров, авторитет внутри коллектива.

29. Уверенность действий в ситуации неопределенности.

30. Умение взять на себя ответственность за других людей.

31. Умение выслушать собеседника.

32. Умение найти форму реализации для собственных идей.

33. Умение предложить как можно больше собственных идей.

34. Умение разрабатывать конкретные способы решения проблем.

35. Умение распределять работу среди подчиненных.

36. Умение расставлять приоритеты в работе для себя и других.

37. Уравновешенность и самообладание.

38. Устойчивость критериев оценки одинаковых объектов.

39. Эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений.

Т а б л и ц а . Карта компетенций менеджера по персоналу

Кластер компетенций	Компетенции
Аналитические способности	
Высокая работоспособность	
Психологическая гибкость	
Инициативность	
Коммуникабельность	
Креативность	

		Р а с с т а в т е п р е д с т
Лидерские качества		
Объективность		
Организаторские способности		
Системность мышления		
Стрессоустойчивость		
Умения принимать решения		

авленные выше компетенции в соответствии с имеющимися кластерами, результат оформите в виде таблицы (табл.).

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если задача решена;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задача не решена.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 5. Использование интеллектуального капитала организации: социально-психологический подход

1. Становление социально-психологической компетентности.
2. Определение конкурентоспособной личности.
3. Социальные ценности и их классификация.
4. Социально-психологическая компетентность руководителей.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Перечень дискуссионных вопросов для семинара

Тема 6. Стратегия управления персоналом с точки зрения безопасности организации

1. Концепция безопасности.
2. Социально-психологические угрозы.
3. Социально-психологические критерии и индикаторы кадровой безопасности.
4. Социально-психологические критерии психологической безопасности личности молодых специалистов.
5. Соотношение понятий «общественная безопасность» и «общественный порядок».
6. Виды массовой виктимности.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если ответ показывает глубокое и системное знание материала. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение научным языком и терминологией. Логически корректное и убедительное изложение ответа.

- оценка «хорошо» - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа.

- оценка «удовлетворительно» - фрагментарные, поверхностные знания содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии; частичные затруднения с выполнением заданий;

- оценка «неудовлетворительно» - незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Перечень тем устных сообщений для семинара
Тема 7. Деформация трудовых отношений и профессиональная деформация

1. Жестконормативная деформация социальных отношений.
2. Деформация социальных представлений об успехе и карьере.
3. Деформация трудовых отношений.
4. Актуальные проблемы профессиональной деформации.
5. Деформация служебных и внеслужебных отношений.
6. Предпосылки профессиональной деформации.
7. Социальное лицемерие как вид профессиональной деформации менеджеров.
8. Ролевой экспансионизм как вид профессиональной деформации менеджеров.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения;
- оценка «хорошо» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада четко выражена, грамотно оформлен раздаточный материал. Студент демонстрирует свободное владение материалом, развернуто отвечает на дополнительные вопросы по теме сообщения, но не всегда точно и аргументированно;
- оценка «удовлетворительно» - сообщение выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, недостаточно наглядно оформлен раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом, на дополнительные вопросы по теме сообщения отвечает не достаточно полно, демонстрируя фрагментарные, поверхностные знания содержания рассматриваемой темы;
- оценка «неудовлетворительно» - сообщение не выдержано студентом в рамках установленного регламента, структура доклада выражена нечетко, отсутствует раздаточный материал. Студент недостаточно свободно владеет материалом. При ответе на дополнительные вопросы по теме сообщения демонстрирует незнание, либо отрывочное представление о данных вопросах

материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе;

Эссе

Тема 8. Оценка интеллектуальной собственности

1. Затратный подход к оценке интеллектуальной собственности.
2. Сравнительный подход к оценке интеллектуальной собственности.
3. Доходный подход к оценке интеллектуальной собственности.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема эссе и в тексте не представлено собственное мнение

Вопросы к экзамену

1. Роль менеджера по персоналу в разработке и реализации концепции управления персоналом в организации.
2. Сущность профессионального развития менеджера.
3. Этапы профессионального развития.
4. Характеристики профессионализма менеджера.
5. Стратегия развития трудового потенциала организации.
6. Понятие трудовой потенциал организации с точки зрения современных подходов.
7. Возможности использования стратегии развития трудового потенциала организации для повышения эффективности и результативности деятельности организации в целом.
8. Профессиоведение в концепции управления персоналом.
9. Профессия.
10. Подходы к классификации профессий.
11. Модуль профессии.
12. Модель сотрудника.
13. Профессиограмма.
14. Психограмма.
15. Роль и место профессиоведения в концепции управления персоналом.

16. Понятие и виды профессиональной компетентности.
17. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом.
18. Использование моделей компетенций в управлении персоналом.
19. Проблема использования трудового потенциала организации с точки зрения компетентностного подхода.
20. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала.
21. Использование модели компетенций при обучении персонала.
22. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
23. Понятие и факторы, определяющие социально-психологический подход к эксплуатации капитала организации.
24. Социально-психологическая компетентность как ведущее свойство профессионала.
25. Социально-психологическое измерение безопасности персонала.
26. Безопасная власть.
27. Общественная безопасность.
28. Виктимность поведения.
29. Сущность и виды деформации трудовых отношений.
30. Профессиональная деформация менеджеров и методы ее преодоления.
31. Виды, методы и способы оценки интеллектуальной собственности.
32. Подготовка оценщиков интеллектуальной собственности для организации.
33. Защита интеллектуальной собственности.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных

неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛА»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике **ПК-1**.

1. Какому виду профессиональной компетентности присуща готовность к работе во внезапно изменившихся условиях?

- а) социальная
- б) личностная
- в) экстремальная

2. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...

- 1) функциями
- 2) привилегиями
- 3) компетенциями

3. Интеллектуальная собственность в организациях инновационного типа является:

- 1) необходимым условием развития организации
- 2) достаточным условием развития организации
- 3) необязательным условием развития организации

4. Количественно и качественно трудовой потенциал организации определяется:

- 1) количеством сотрудников организации
- 2) кадровой составляющей
- 3) уровнем организации производства и управление им

5. Модель компетенций это:

- 1) совокупность знаний сотрудников организации
- 2) набор критериев, включающих в себя: знания, умения, профессиональные установки необходимые для реализации стратегических целей

3) возможность управления человеческими ресурсами

По ПК-1 получены результаты: _____

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель _____  _____ Г.А. Рехтина
подпись

«10» 08 20 17 г.