

РАЗРАБОТКА ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**«Прогнозирование и планирование в управлении
человеческими ресурсами»**

Паспорт ФОС.

Пример. Кейс-задание

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Профиль: Управление человеческими ресурсами

Составитель: к.п.н., доцент кафедры ИТМ Яшкова Е.В

Документы

1. ФГОС ВО 3+ (БАКАЛАВРИАТ)

по направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. №7.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ: Специалист по управлению персоналом, Руководитель организации, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от «06» октября 2015 г. № 691н.

3. ПОЛОЖЕНИЕ

о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (итоговой аттестации по модулю)

Паспорт фонда оценочных средств

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП

Формируемые компетенции: ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

СК-2 - способность осуществлять планирование потребности организации в человеческих ресурсах и применять различные методы отбора персонала. [ФГОС ВО по направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. № 7].

Трудовые действия: В/01.6. Сбор информации о потребностях организации в персонале. ТД 1. Анализ планов, стратегии и структуры организации. В/02.6. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. ТД 4. Проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) [Профессиональный стандарт Специалист по управлению персоналом, Руководитель организации, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от «06» октября 2015 г. № 691н.].

Индикаторы достижения компетенций и трудовых действий (ИДК):

- **ОПК-3-1** демонстрирует знание теории и практики современного организационного проектирования; демонстрирует умения по разработке стратегии управления человеческими ресурсами
- **СК-2-1** демонстрирует знание о сущности процесса прогнозирования и планирования потребности в персонале; демонстрирует знания о технологиях найма и методах отбора персонала и умение применять технологии найма и методы отбора персонала
- **СК-2-2** демонстрирует знание сущности отбора персонала; демонстрирует умения осуществлять планирование потребности в персонале, поиска, привлечения и отбора персонала; демонстрирует умения применять методы расчета потребности в персонале и технологии найма и отбора персонала.

Шифр ИДК	Декомпозиция компетенций	Контролируемые разделы	Оценочные средства	Оценка в баллах	Критерии
СК-2-1	Знает:				
	- сущность процесса прогнозирования и планирования потребности в персонале и процесса найма персонала	1.1.Место кадрового планирования в системе управления персоналом	Тест по теме	8-12	Степень правильности выполненного задания
СК-2-1	Умеет:				
	–применять технологии найма и методы отбора персонала	1.2 Определение потребности организации в количестве и качестве персонала	Кейс-задание	7-12	Степень правильности и обоснованности решения кейса
Итого по СК-2-1				15-24	

2. Итоговая таблица. Уровни сформированности компетенций и трудовых действий В/01.6. ТД 1. В/02.6. ТД 4.

Шифр компетенций	Декомпозиция ИДК	Оценка в баллах	Уровни сформированности компетенций			
			Оптимальный	Допустимый	Критический	Недопустимый
ОПК-3	ОПК-3-1	15-24	21-24	18-20	15-17	Менее 15
СК-2	СК-2-1, СК-2-2	30-46	37-46	33-36	30-32	Менее 30
Итого:		45-70	58-70	51-57	45-51	Менее 45
Экзамен		10-30	30	20	10	Менее 10
По дисциплине		55-100	86-100	71-85	55-70	Менее 55 баллов

Форма для оценки на основе кейс-задания

Формируемая компетенция: СК-2 - способность осуществлять планирование потребности организации в человеческих ресурсах и применять различные методы отбора персонала;

Индикаторы достижения компетенции СК-2 и трудовых действий (ИДК):

СК-2-1 – демонстрирует умение применять технологии найма и методы отбора персонала.

2. Содержательная часть: кейс-задание

Описание ситуации: Владимир Иванович является менеджером по персоналу филиала крупной компании. В его филиале зафиксирована большая текучесть кадров, выше, чем у других компаний данного региона. При анализе сложившейся ситуации выясняется, что в основном увольняются молодые сотрудники, набираемые самим Владимиром Ивановичем. В первый же месяц работы более 50% новых сотрудников, в основном молодых специалистов, начинают подыскивать себе новое место. Владимир Иванович набирает новых сотрудников посредством проведения 10-15 минутного собеседования, полагая, что за это время можно сделать вывод о кандидате на должность.

Проанализируйте ситуацию, выполните задания:

Задание №1. Сформулируйте не менее трех рекомендаций по разрешению проблем, возникших в организации, и обоснуйте необходимость их реализации.

Задание №2. Предложите свой алгоритм отбора кандидата на должность в организацию.

Задание №3. Разработайте по 1-2 мероприятия по снижению текучести кадров в организации.

3. Критериально-оценочная часть: критерии, уровни и шкала оценивания

1. Степень правильности и обоснованности решения кейса	Обучающийся верно формулирует не менее трех рекомендаций и обосновывает необходимость каждой из них / верно формулирует алгоритм отбора кандидата на должность и обосновывает ключевые моменты алгоритма/ верно формулирует не менее трех мероприятий	4 балла
	Обучающийся верно формулирует не менее двух рекомендаций и обосновывает необходимость некоторых из них / формулирует не менее двух моментов порядка выбора лучшего сотрудника и обосновывает их/ верно формулирует не менее двух мероприятий	3 балла
	Обучающийся формулирует верно лишь одну рекомендацию, но не обосновывает ее необходимость / формулирует лишь один момент порядка выбора лучшего сотрудника, затрудняется в обосновании / формулирует лишь одно мероприятие	2 балла
	Обучающийся приводит разрозненные ответы, не приводит обоснование, допускает ошибки в решении	1 балл

Оценка: минимум 7 баллов, максимум 12 баллов.

*Спасибо за
внимание!*