

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор института  
Экономики и управления

**Шарамеева О.А.**

ФИО

подпись

« 25 » 06 2020г.

**ПРИНЯТ**

на заседании Ученого совета  
института

« 23 » 06 2020г

Протокол № 9

**Отчет по самообследованию**  
учебно-методической документации образовательной программы –  
программы магистратуры

Направление  
подготовки

38.04.03

Управление персоналом

Форма  
обучения

очная

Направленность  
(профиль)

Экономика труда и управление персоналом  
наименование

Выпускающая  
кафедра

45

Государственное и муниципальное управление и управление  
персоналом

Заведующий  
выпускающей  
кафедрой

**Хадасевич Наиля Ракиповна**

ФИО

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Анализ показателей подготовки обучающихся программы магистратуры.
2. Форма комплексного оценочного средства.

## ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

ФГОС ВО	–	Федеральный государственный стандарт высшего образования
ОПОП	–	Основная профессиональная образовательная программа
ИУП	–	Индивидуальный учебный план
ГИА	–	Государственная итоговая аттестация
ВКР	–	Выпускная квалификационная работа
УП	–	Учебный план
ИКТ	–	Информационно-коммуникационные технологии
МТО	–	Материально-техническое обеспечение
ПО	–	Программное обеспечение
ЭБС	–	Электронная библиотечная система

## **1. Анализ показателей качества подготовки обучающихся программы магистратуры**

### ***1.1. Форма комплексного оценочного средства.***

Комплексное оценочное средство разрабатывается для 2-ого курса обучающихся. В оценочное средство включены задания по изученным дисциплинам, форма для которых экзамен. При этом оценочное средство направлено на проверку компетенций/индикаторов компетенций. Для формирования оценочного средства выбирают 5-7 компетенций/индикаторов компетенций из набора компетенций ООП, которые были сформированы в результате изучения дисциплин (модулей), или 5-7 компетенций/индикаторов компетенций, этапы которых сформированы у обучающихся в результате освоения дисциплин (модулей). Комплексное оценочное средство формируется в соответствии с приказом от 26.07.2019г. №894. Пример оценочного средства:

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ  
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

СОГЛАСОВАНО

ООО «Газпром трансгаз Сургут»

*(предприятие)*

Заместитель генерального директора  
по управлению персоналом

*(должность)*

\_\_\_\_\_ Д.А. Таранов

*(ФИО)*

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР

\_\_\_\_\_ Е.В. Коновалова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**КОМПЛЕКСНЫЙ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы:

Экономика труда и управление персоналом

Квалификация:

магистр

Форма обучения:

Очная

Фонды оценочных средств утверждены на заседании кафедры \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

*Хадасевич Н.Р.*

Сургут, 2020 г.

## 1. Оценка сформированности компетенций

Формируемые компетенции:

ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов

ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

ПК-12 владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности

и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

ПК-30 владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике

№ п/п	Наименование дисциплины	Перечень проверяемых компетенций			Форма контроля при промежуточной аттестации
		ОК-1,	ОПК-12,	ПК-9	
1.	Управление персоналом (продвинутый курс)	ОК-1,	ОПК-12,	ПК-9	Экзамен
2.	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	ПК-12			Экзамен
3.	Организация работы службы управления персоналом	ПК – 1			Экзамен
4.	Проектные технологии в управлении персоналом	ПК-30			Экзамен

## 2. Оценочные средства

Междисциплинарный тест для оценки сформированности компетенций студентов бакалавриат, обучающихся по направлению 38.04.03 Управление персоналом, направленность программы: Экономика труда и управление персоналом

ФИО студента, \_\_\_\_\_

группа \_\_\_\_\_

### Вариант 1

№ п/п	Дисциплина	Задание	Ответ
1	Управление персоналом (продвинутый курс)	Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку – от самого лучшего до самого худшего: а. матричный; б. рангового порядка; в. групповой беседы или дискуссии.	<b>б</b>
2	Управление персоналом (продвинутый курс)	К основным требованиям к организации кадрового планирования относятся: а. приоритет задач корпоративного характера, вытекающих из стратегии развития организации; б. планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат фирмы; в. подбор и расстановка кадров.	<b>б</b>
3	Управление персоналом (продвинутый курс)	Создание условий для повышения квалификации персонала, формирование поддерживающей процессы обучения среды в организации: а. фаза стагнации; б. фаза профессионального роста; в. фаза интеграции.	<b>в</b>
4	Управление персоналом (продвинутый курс)	Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... а. компетенциями, б. полномочиями, в. преференциями, г. привилегиями.	<b>а</b>
5	Управление персоналом (продвинутый курс)	Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ... а. деловой карьерой, б. должностным ростом, в. профессиональным ростом, г. повышением.	<b>б</b>

6	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Что понимается под «трудовыми ресурсами» предприятия:</p> <p>а. всех желающих участвовать в трудовом процессе  б. работающих в основных цехах  в. всех тех, кто участвует в трудовом процессе</p>	а
7	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Трудоёмкость определяет:</p> <p>а. затраты рабочего времени на производство единицы продукции  б. количество продукции высшего качества  в. количество продукции производимой в единицу времени</p>	а
8	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Коэффициент списочного состава определяется:</p> <p>а. отношением числа дней работы работника к числу дней работы предприятия  б. отношением явочной численности к списочной  в. отношением списочной численности к явочной</p>	в
9	Управление трудовыми ресурсами (продвинутый курс)	<p>Показатели эффективности использования трудовых ресурсов:</p> <p>а. выработка, трудоёмкость  б. рентабельность производства  в. оборачиваемость, коэффициент списочного состава</p>	а
10	Организация работы службы управления персоналом	<p>Что такое кадровая политика?</p> <p>а. перечень правил и норм организации кадровой работы на предприятии;  б. перечень лиц, принимающих кадровые решения;  в. перечень мероприятий по работе с персоналом на различных стадиях развития организации.то такое кадровая политика?</p>	в
11	Организация работы службы управления персоналом	<p>Управление персоналом – это:</p> <p>а. руководство персоналом с целью достижения общей цели;  б. процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;  в. процесс управления трудовым коллективом предприятия;  г. последовательность этапов по набору работников.</p>	б
12	Организация работы службы управления персоналом	<p>В функции менеджера по персоналу относятся:</p> <p>а. обеспечение целенаправленной слаженной работы всех работников предприятия для достижения поставленных перед ним целей;  б. обеспечение предприятия персоналом соответствующего количества и качества;  в. координирующая функция;  г. все ответы верны.</p>	г
13	Организация работы службы управления персоналом	<p>Координирующая функция менеджера по персоналу предусматривает:</p> <p>а. размещение персонала;  б. мотивация персонала;  в. доведение до работников поставленных целей;  г. все ответы верны.</p>	г



14	Проектные технологии в управлении персоналом	Процесс разработки основной документации по проекту, технических требований, оценок, укрупненных календарных планов, процедур контроля и управления — это ... планирование: а. базисное б. стратегическое в. концептуальное	<b>В</b>
15	Проектные технологии в управлении персоналом	Проект, характеризующийся тем, что имеет только одного постоянного сотрудника — руководителя проекта, выполняющего функции коммуникационного центра проекта, является ... матричной структурой: а. единичной б. сильной в. слабой	<b>В</b>
16	Проектные технологии в управлении персоналом	Управление проектом – управление процессом его: а. планирования б. реализации в. разработки	<b>б</b>
17	Проектные технологии в управлении персоналом	Участники проекта – это: а. потребители, для которых предназначен реализуемый проект; б. заказчики, инвесторы, менеджер проекта и его команда; в. физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте или чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта	<b>В</b>
18	Проектные технологии в управлении персоналом	Как называется организационная структура управления проектами, применяемая в организациях, которые постоянно занимаются реализацией одного или нескольких проектов? а. материнская; б. адхократическая; в. всеобщее управление проектами	<b>В</b>

### Схема оценивания выполнения тестовых заданий

Междисциплинарный тест для оценки сформированности компетенций содержит 18 вопросов.

На выполнение теста отводится 30 мин. За каждый вопрос начисляются баллы по следующему критерию:

Начисляемые баллы	Критерий начисления баллов
0	Полностью неправильный ответ или ответ отсутствует.
1	Частично правильный ответ.
2	Полностью правильный ответ.

Шкала оценивания:  $\alpha < 12$  – оценка "неудовлетворительно";

$12 \leq \alpha < 20$  – оценка "удовлетворительно";

$20 \leq \alpha < 30$  – оценка "хорошо";

$30 \leq \alpha$  – оценка "отлично",

где  $\alpha$  – сумма баллов за весь тест.



**ИТОГ:**

Комплексное оценочное средство направлено на проверку сформированной у обучающихся следующих компетенций:

**ОК-1** Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

**ОПК-12** Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов;

**ПК-1** Умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;

**ПК-9** Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации;

**ПК-12** Владение принципами, формами и методами диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умение использовать их в своей профессиональной деятельности;

**ПК-30** Владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способность и умение формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.

Заведующий кафедрой  
государственного и муниципального  
управления и управления персоналом

Хадасевич Н.Р.

  
\_\_\_\_\_

подпись

Дата заполнения

« 20 » 05 2020г.