

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
практики*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по практике «**Преддипломная практика**»

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Змс / *Е.В. Зудина*
«*28*» *июня* 2016 г.

Волгоград
2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Процесс прохождения практики направлен на овладение следующими компетенциями:

- 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);
- знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);
- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1	Маркетинг персонала, Основы управления персоналом, Управление человеческими ресурсами	Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Проектирование систем управления персоналом, Стратегическое управление персоналом, Управление знаниями, Управление качеством персонала организации	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика
ПК-6	Инновационный менеджмент, Основы управления персоналом, Рынок труда, Управленческий учет и учет персонала	Гендерные аспекты управления персоналом, Конфликтология, Развитие персонала организации, Тайм-менеджмент	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика
ПК-33	Основы управленческого консультирования		Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Практика по получению

			профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Преддипломная практика
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе прохождения практики

№	Разделы практики	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Подготовительный этап, включающий организационное собрание	ПК-1, ПК-6, ПК-33	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методологию организации и осуществления исследований экономических систем; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять и формулировать актуальные проблемы в области экономики; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки программ исследований деятельности хозяйствующих субъектов;
2	Прохождение практики на предприятии, сбор, обработка и анализ полученной информации	ПК-1, ПК-6, ПК-33	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – структуру службы управления персоналом, ее задачи и функциональные обязанности сотрудников; – федеральные и отраслевые нормативные, инструктивные и методические материалы по организации работы с персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать статистические формы отчетности по персоналу, необходимые для подготовки практической части выпускной квалификационной работы; – проводить самостоятельный анализ количественного и качественного состава персонала в разрезе социальных и профессионально-квалификационных групп по

			структурным подразделениям и организации в целом; владеть: – практическими навыками по всему циклу технологии управления персоналом: «привлечение персонала – оценка – развитие – продвижение»; – навыками разработки программ исследований деятельности хозяйствующих субъектов;
3	Подготовка отчета по практике	ПК-1, ПК-6, ПК-33	знать: – основные модели и инструменты анализа результатов эмпирического исследования; – методологию организации и осуществления исследований экономических систем; уметь: – определять степень эффективности работы предприятия и представлять результаты собственной деятельности в форме комплексной исследовательской работы; владеть: – навыками поиска, обработки и анализа информации из различных источников, а также систематизации и представления полученной информации в виде отчета по практике;
4	Защита отчета по практике	ПК-1, ПК-6, ПК-33	владеть: – навыками представления результатов исследования;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Имеет теоретическое представление об основах концепции управления персоналом. Знает принципы осуществления кадровой политики организации, основы стратегического	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в практике управления персоналом организации по четко заданному	Демонстрирует знание различных концепций управления персоналом и способен применять свои теоретические знания в профессиональной деятельности в условиях быстроменяющейся внешней среды организации. Обладает опытом разработки кадровой политики организации. Обладает глубокими знаниями в области стратегического

	<p>управления персоналом и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.</p>	<p>алгоритму действий. Понимает и готов самостоятельно обосновывать принципы осуществления кадровой политики организации, стратегического управления персоналом. Знает принципы развития персонала организации и использования его трудового потенциала и интеллектуального капитала. Владеет основами деятельности по управлению человеческими ресурсами.</p>	<p>управления персоналом и готов применять их на практике. Обладает знаниями по анализу, формированию и использованию трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью.</p>
ПК-6	<p>Имеет теоретические знания об основах профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой. Знает особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом. Называет и характеризует виды, формы и методы обучения персонала.</p>	<p>Осознает место и понимает роль профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой. Знает и характеризует особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала. Обладает навыками организации работы с кадровым резервом. Готов применять различные виды, формы и методы обучения персонала на практике.</p>	<p>Способен к разработке программ профессионального развития персонала, процессов обучения и управления карьерой на основе систематизации широкого круга теоретической литературы. Осуществляет обоснование программ. Знает и характеризует особенности ротации и служебно-профессионального продвижения персонала и понимает их роль в формировании системы мотивации и стимулирования персонала к эффективному труду. Обладает навыками организации работы с кадровым резервом. Готов применять различные виды, формы и методы обучения персонала на практике. Научно обосновывает имеющиеся достоинства и недостатки различных форм и методов обучения и развития персонала организации.</p>
ПК-33	<p>Имеет теоретические представления о</p>	<p>Осознает значение самоуправления и самостоятельного</p>	<p>Владеет навыками самоуправления, самомотивации и самостоятельного обучения.</p>

	способах самоуправления и самостоятельного обучения. Знает и характеризует опасности личной профессиональной деформации и профессионального выгорания, описывает основные способы по их предупреждению и профилактике.	обучения для профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Ориентирован на кооперацию с коллегами и готов к обмену опытом с целью профилактики и предупреждения негативных последствий профессиональной деформации.	Нацелен на развитие профессиональных и личных качеств с целью предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания. Готов транслировать свой опыт самомотивации и самоуправления своим коллегам для продуктивного решения профессиональных задач. Владеет способностью разрабатывать планы профессионального самообразования и личностного самосовершенствования в соответствии с различными контекстами (социальными, культурными, экономическими).
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Ознакомление с исходной информацией и материалами	10	ПК-1, ПК-6, ПК-33	8
2	Дневник прохождения практики (посещаемость)	10	ПК-1, ПК-6, ПК-33	8
3	Характеристика (руководителя практики на предприятии)	10	ПК-1, ПК-6, ПК-33	8
4	Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала)	30	ПК-1, ПК-6, ПК-33	8
5	Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии)	40	ПК-1, ПК-6, ПК-33	8

Итоговая оценка по практике определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в процессе прохождения практики и в период промежуточной аттестации.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит 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. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Ознакомление с исходной информацией и материалами
2. Дневник прохождения практики (посещаемость)
3. Характеристика (руководителя практики на предприятии)
4. Отчет с практическим материалом (оформление, содержание, объем и содержание практического материала)
5. Защита отчета по результатам прохождения практики (выступление, ответы на вопросы, участие в дискуссии)