

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 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Зуриска / *Е.В. Зуриска*
«*29*» *августа* 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:

- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2);
- способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3);
- способность применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-1	Стратегический дрейф	Иностранный язык делового общения, Коммуникативный менеджмент, Правовые основы управленческой деятельности, Психолого-педагогическая компетентность менеджера, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Технологии рекрутмента, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Преддипломная практика
ПК-2	Стратегический дрейф	Бизнес-графика и	Преддипломная

		презентационные технологии, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Теория и практика развития человеческих ресурсов	практика
ПК-3	Корпоративные финансы	Автоматизированные информационные системы управления человеческими ресурсами, Организационное проектирование систем управления человеческими ресурсами, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами	Преддипломная практика
СК-1		Коммуникативный менеджмент, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Научно-исследовательская работа, 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	ПК-1, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные нормативные правовые документы; – основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно- методического и правового обеспечения системы управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; – диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
2	Исследовательский этап	ПК-2, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; – сущность и методы управления организационной культурой; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; – использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; – методами планирования численности и профессионального

			состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
3	Обработка и анализ полученной информации	ПК-3, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; – причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) персонала; – разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными технологиями управлением поведением персонала; – современными технологиями управлением поведением персонала;
4	Подготовка отчета по практике	ПК-3, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом); – бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение; – диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;

			– методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.
ПК-2	Несистематическое использование знаний о способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Определенные пробелы в умениях применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.	Сформированное умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.
ПК-3	Несистематическое использование знаний о способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.	Сформированное умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.
СК-1	Неполное умение применять на практике разнообразные методы и	Определенные пробелы в умении применять на практике разнообразные	Сформированное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и

	технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.
--	---	--	---

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Ознакомление с исходной информацией и материалами	15	ПК-1-2	5
2	Прохождение практики	23	ПК-3, СК-1	5
3	Анализ собранного материала	22	ПК-3, СК-1	5
4	Отчет	40	ПК-1-3, СК-1	5

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. Прохождение практики
3. Анализ собранного материала
4. Отчет