

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
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 **«Практика по получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)»**

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Зря / *Е.В. Зудина*
«*31*» *08* 2018 г.

Волгоград
2018

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:

- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8);
- 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-9);
- владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-4	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Управление сопротивлением изменениями	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)
ПК-8	Управление организационной культурой	Профилактика профессионального выгорания, Управление конфликтами и стрессами, Управление сопротивлением изменениями	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)
ПК-9	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	HR-инжиниринг, Профилактика профессионального выгорания, Управление конфликтами и стрессами	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая), Преддипломная практика
ПК-27	Развитие систем менеджмента качества	Управление компетенциями работника	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной

			деятельности (в том числе педагогическая)
ПК-28	Теория организации и организационного проектирования	Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)
ПК-29	Развитие систем менеджмента качества	Коммуникативные компетенции HR-менеджмента, Профессиональная консультационная этика	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)

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-4, ПК-9, ПК-27	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> навыками разработки комплексных программ научных исследований систем и процессов управления, в частности систем управления персоналом;
2	Прохождение практики на предприятии, сбор, обработка и анализ полученной информации	ПК-8, ПК-28	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <input type="checkbox"/> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом; <p>владеть:</p>

			– <input type="checkbox"/> навыками выбора методов и разработки инструментария научных исследований систем управления персоналом;
3	Подготовка отчета по практике	ПК-29	<p>знать:</p> <p>– <input type="checkbox"/> методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом;</p> <p>уметь:</p> <p>– <input type="checkbox"/> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;</p> <p>владеть:</p> <p>– <input type="checkbox"/> навыками анализа, оценки, интерпретации полученных результатов научных исследований и обоснование выводов;</p>
4	Защита практики, у руководителя практикой от кафедры	ПК-29	<p>знать:</p> <p>– <input type="checkbox"/> методологию организации и осуществлению научных исследований систем управления персоналом;</p> <p>уметь:</p> <p>– <input type="checkbox"/> выявлять и формулировать актуальные научные проблемы в области управления персоналом;</p> <p>владеть:</p> <p>– <input type="checkbox"/> навыками подготовки и презентации отчетов по результатам научных исследований;</p>

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-4	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации.
ПК-8	Не систематическое применение способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной	Определенные пробелы применения способности обеспечивать профилактику конфликтов в	Успешное и систематическое применение способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в

	среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.	кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру.	организации и эффективную организационную культуру.
ПК-9	Не систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	Определенные пробелы применения способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	Успешное и систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.
ПК-27	Не систематическое владение современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.	Определенные пробелы в умениях использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.	Сформированное умение использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения.
ПК-28	Не систематическое владение навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.	Определенные пробелы в умениях использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие	Сформированное умение использовать навыки наставничества, способности вдохновлять других на развитие персонала и организации.

		персонала и организации.	
ПК-29	Не систематическое владение навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.	Определенные пробелы в умениях использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.	Сформированное умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Ознакомление с исходной информацией и материалами	15	ПК-9	1з
2	Прохождение практики	23	ПК-4, ПК-8, ПК-27-28	1з
3	Анализ собранного материала	22	ПК-29	1з
4	Отчет	40	ПК-4, ПК-8-9, ПК-27-29	1з

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине **«Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)»**
Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Ознакомление с исходной информацией и материалами, 15 баллов

Проверяемые компетенции:

– 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-9).

Примерный перечень разновидностей исходной информацией

1. Функции, задачи, обязанности, связанные с оказанием образовательных услуг организации.
2. Типы организационных структур управления организации.
3. Назначение и функции основных подразделений организаций.
4. Особенности формирования организационной структуры организации.
5. Подходы и методы проведения анализа внешней среды образовательной организации, занимаемого ею положения в системе образования данного муниципалитета.
6. Социальную значимость деятельности преподавательского состава.
7. Последствия управленческих решений руководства образовательной организации с позиции социальной ответственности.
8. Роль и значение информации и информационных технологий в развитии образовательной деятельности и экономических знаний.
9. Методы мотивации профессиональной деятельности преподавателей.
10. Основные механизмы принятия решений органами государственного регулирования.
11. Экономические основы поведения организации на рынке образовательных услуг.

Методические рекомендации по ознакомлению с исходной информацией и материалами.

Происходит изучение с миссией, целями, задачами, сферой деятельности, историей развития образовательной организации.

Определяется характеристика образовательной организации: полное название; форма собственности; месторасположение, правовой статус, учредительные документы предприятия, документация по лицензированию.

Описываются организационная структура: схема, количество отделов и их название, их функции, подчиненность, взаимодействие.

Выделяется информация о кадровом составе образовательной организации: должности, численность персонала, структура персонала.

Характеристика деятельности отдела, в котором студент проходит практику: название отдела, его функции, взаимосвязь с другими отделами.

Характеристика деятельности отдела, в котором студент проходит практику: название отдела, его функции, взаимосвязь с другими отделами.

Основные педагогические технологии, применяемые при проведении занятий.

Изучение функционально-должностных инструкций преподавательского состава.

Анализируется специфика внешней среды организации и характеристика внешней среды организации: (потребители; конкуренты; экономическое обеспечение; взаимодействие с другими образовательными организациями и др.).

Критерии оценки анализа исходной информации

Критерии	Показатели	Баллы
Уровень обоснованности собранной информации	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы	0-3

Использование демонстрационного материала	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0-3
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-3
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-3
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2. Прохождение практики, 23 балла.

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).

-способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и - эффективную организационную культуру (ПК-8)

-умение использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)

-умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)

Прохождение практики связано с использованием всей совокупности условий образовательной среды данной организации, необходимой для формирования профессиональных и социально значимых качеств будущего специалиста в области преподавательской работы. Для организации практики используется собственная учебно-лабораторная, научно-методическая, информационная и библиотечная базы университета. В ходе учебной практики должен поддерживаться постоянный контакт студента с преподавателями, как в форме личного диалога, в т.ч. во время аудиторных занятий, так и посредством Интернет-коммуникаций. Это позволит обеспечить возможность совместного обсуждения промежуточных результатов выполняемой работы, уточнить при необходимости цель, задачи и содержание заданий, обеспечивать более высокую ответственность и дисциплину студентов.

В процессе прохождения практики должны применяться следующие научно-исследовательские и научно-производственные технологии: наблюдение, беседа, сбор, первичная обработка, систематизация и анализ материалов, описание полученного на практике опыта в отчете по учебной практике.

Средства обеспечения освоения программы учебной практики: презентационные материалы, средства наглядности – раздаточный материал, рабочая тетрадь, аналитические информационные системы информационно-правовая система Консультант Плюс, Гарант, операционные системы (Windows); компьютерные сети и программные средства для решения прикладных задач, возникающих в процессе обучения в вузе и в ходе будущей профессиональной деятельности.

Критерии оценки процесса прохождения практики

Критерии	Показатели	Баллы
Степень установления специфики деятельности организации и характера выполняемых функций	- производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы	0-5
Использование демонстрационного материала	- автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	0-5
Качество ответов на вопросы	- отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы	0-5
Владение научным и специальным аппаратом	- показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом	0-4
Четкость выводов	- полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны	0-4
ИТОГО в соответствии с рейтингом		23

3. Анализ собранного материала, 22 балла.

Проверяемые компетенции:

– умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29).

Должен быть представлен краткий анализ собранных магистрантом за время прохождения практики нормативно-правового, статистического и других материалов, которые будут служить основой для написания магистерской диссертации. Произведен анализ динамики показателей о развитии предприятия, в котором студент проходит практику. В аналитическом разделе отчета следует представить описание образовательного процесса с характеристиками форм взаимодействия преподавателей и обучающихся. Необходимо представить обзор проведения лекционных и семинарских занятий с характеристикой применяемых средств обучения.

Критерии оценки собранного материала

Критерии	Показатели	Баллы
Усвоение учебного материала	Полное усвоение учебного материала	7
Анализ, обобщение, критическое осмысление материала по научно-исследовательской работе	Представлены навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации	5
Умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации	Материал излагается грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; иллюстрируется примерами	5
Представлена своя точка зрения	Высказана своя точка зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов	5
ИТОГО в соответствии с рейтингом		22

4. Отчет, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-4).
- способности обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и – эффективную организационную культуру (ПК-8)
- 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-9).
- умение использовать современные образовательные технологии, навыки организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения (ПК-27)
- умение использовать навыки преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом (ПК-29)

Оценка подготовленного отчета по научно-исследовательской работы в рамках написания магистерской диссертации

Критерии оценки подготовленного отчета:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты изучения соответствующей проблематики магистерского исследования:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившего предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.