

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 «**Преддипломная практика**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Эмс / *Е.В. Зудина*
«*11*» *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:

- 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	Деловой иностранный язык, 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

			<p>состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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

			<p>разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение;</p> <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	Определенные пробелы в умениях применять способности использовать современные методы управления корпоративными	Сформированное умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач.

	финансами для решения стратегических задач.	финансами для решения стратегических задач.	
СК-1	Неполное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	Определенные пробелы в умении применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	Сформированное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и 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	4
2	Прохождение практики	23	ПК-3, СК-1	4
3	Анализ собранного материала	22	ПК-3, СК-1	4
4	Отчет	40	ПК-1-3, СК-1	4

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 «**Преддипломная практика**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Ознакомление с исходной информацией и материалами

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)

Примерный перечень разновидностей исходной информацией

1. Функции, задачи, обязанности, связанные с управлением человеческими ресурсами организации.
2. Типы организационных структур управления.
3. Назначение и функции основных подразделений организаций.
4. Особенности формирования организационной структуры.
5. Последствия управленческих решений руководства.
6. Роль и значение информации и информационных технологий в развитии системы управления человеческими ресурсами.
7. Методы мотивации персонала.
8. Основные методы сопротивления изменениям.
9. Экономические основы инновационной деятельности в системе управления человеческими ресурсами.
10. Социальная эффективность инноваций при управлении человеческими ресурсами.

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

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Характеристика этапов выполнения заданий по практике.

Процесс прохождения практики условно подразделяется на 4 этапа:

1.Подготовительный этап:

Обобщение собранной информации по заданию и оформление отчета в соответствии с выполненными заданиями

2.Исследовательский этап: Проведения исследования в соответствии с полученным заданием. Выполнение различных видов трудовых операций в соответствии с поставленным заданием

3.Обработка и анализ полученной информации:

Анализ собранной информации в рамках прохождения практики с применением специальных информационных технологий

4.Подготовка отчета по практике:

Обобщение собранной информации по заданию и оформление отчета в соответствии с выполненными заданиями

Критерии оценки качества прохождения практики

До 23 балла	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания теме практики. – Реализация цели. – Текст выполненных заданий основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Научный стиль изложения. – Грамотное оформление текста (технически, орфографически, пунктуационно).
До 12 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания практики. – Реализация цели. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому

	<p>вопросу.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)
До 8 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания практики. – Реализация цели реферата. – Текст слабо структурирован, слабо основан на систематизации и обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; – Ошибки в оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)
До 1 балла (невыполнение задания)	<ul style="list-style-type: none"> – Несоответствие плана и содержания практики. – Не реализация цели практики.

3. Анализ собранного материала

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3)

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	8
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	4
ИТОГО в соответствии с рейтингом		22

5. Отчет

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию (ПК-2)
- умение применять способности использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3)

- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Структура и содержание отчета по практике.

Рекомендуемая структура отчета о прохождении практики:

Титульный лист.

Содержание.

Введение (указываются цель, место (указать полное официальное наименование организации), сроки прохождения практики).

1. Общая характеристика основных нормативно-правовых документов, регулирующих деятельность организации. Характеристика основ кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом в организации. Определение теоретических и практических подходов к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации. Сущность и методы управления организационной культурой.

2. Характеристика бизнес-процессов 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. Основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом). Разработка и реализация мероприятий по совершенствованию организации труда персонала. Диагностика организационной культуры и методы разработки управленческих решений, направленных на ее улучшение. Разработка и реализация программы профессионального развития персонала и оценка их эффективности.

3. Характеристика процесса использования различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала. Особенности диагностики проблем морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.

4. Рекомендации по совершенствованию организации выполняемых функций.

Приложения (копии документов, схемы и таблицы, отражающие показатели и процессы деятельности организации и отдельных подразделений).

Отчет должен быть конкретным и отражать реально проделанную студентами работу в организации.

Критерии оценки подготовленного отчета:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки при подготовке отчета 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.