



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА

Код плана	<u>380303-2021-В-ПП-4г06м-03</u>
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Бизнес-технологии HR-менеджмента</u>
Квалификация (степень)	<u>Бакалавр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	<u>Б2</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б2.В.01(У)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Курс, семестр	<u>2 курс, 4 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет с оценкой</u>

Самара, 2021

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ
Ознакомительная практика

Код плана	380303-2021-В-ПП-4г06м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.03.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Бизнес-технологии HR-менеджмента
Квалификация (степень)	Бакалавр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б2
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б2.В.01(У)</u>
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	Очно-заочная
Курс, семестр	2 курс, 4 семестр
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2021

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Планируемые образовательные результаты		Этапы формирования компетенции	Оценочное средство
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Промежуточная аттестация
ПК-1 Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации	ПК-1.1 Владеет навыками сбора информации для анализа рынка труда с целью осуществления подбора персонала и учета кадровой политики организации; ПК-1.2 Владеет основами разработки и применения технологий и процедур подбора и отбора персонала с учетом стратегии организации; ПК-1.3 Применяет методы и инструменты экономического анализа для реализации кадровой политики и стратегии организации;	Ознакомление с деятельностью организации, ее организационной структурой и системой управления персоналом Изучение миссии и цели организации, определение ее стратегии Сбор, анализ и систематизация информации о кандидатах и предложениях на рынке труда с учетом кадровой политики организации Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом	собеседование, устный доклад, письменный отчет
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	ПК-2.3 Способен анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации;	Проведение анализа внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом	собеседование, устный доклад, письменный отчет

ПК-6 Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом	ПК-6.1 Применяет основы осуществления документационного обеспечения и администрирования бизнес-процессов в сфере управления персоналом; ПК-6.2 Рационально использует специальные инструменты при осуществлении документационного обеспечения и администрирования бизнес-процессов в сфере управления персоналом; ПК-6.3 Анализирует, интерпретирует и оценивает информацию при осуществлении документационного обеспечения и администрирования бизнес-процессов в сфере управления персоналом;	Проведение анализа процессов документооборота и локальных нормативных актов организации по кадровым вопросам Изучение основных видов кадровых документов организации Ознакомление с используемыми организацией специальными инструментами при осуществлении документационного обеспечения и администрирования бизнес-процессов по вопросам управления персоналом Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом	собеседование, устный доклад, письменный отчет
---	---	--	--

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Письменный отчет

2.1.1 Содержание и оформление письменного отчета

Форма письменного отчета, его титульный лист и содержание установлены локальными нормативно-правовыми актами университета, регулирующими организацию практик.

По итогам прохождения практики обучающийся предоставляет руководителю практики от университета письменный отчет, содержащий следующие элементы:

1. Титульный лист.
2. Задание(я) для выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью (сбор и анализ данных и материалов, проведение исследований).
3. Описательная часть.
4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

1. Введение
2. Характеристика организации, ее организационной структуры и системы управления

персоналом.

3. Миссия и цели и стратегия организации.

4. Информация о кандидатах и предложениях на рынке труда с учетом кадровой политики организации.

5. Анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации.

6. Анализ процессов документооборота и локальных нормативных актов организации по кадровым вопросам.

7. Основные виды кадровых документов организации.

8. Специальные инструменты используемые организацией при осуществлении документационного обеспечения и администрирования бизнес-процессов по вопросам управления персоналом.

9. Опыт оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом.

10. Заключение.

Рекомендуемый объем отчета - 20 страниц машинописного текста. Страницы текста и приложений должны соответствовать формату А4. Выполнение работ обязательно осуществлять в печатном виде, через 1,5 интервал, шрифт Times New Roman, кегль 14.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с [СТО 02068410-004 Общие требования к учебным текстовым документам](#).

В отчете должно быть содержательно отражено выполнение всех пунктов индивидуального задания, выданного обучающемуся.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит прикладной характер, имеет грамотно изложенную постановку задачи практики, содержит глубокий анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены полностью.

Оценка 4 («хорошо») – выставляется, если отчет имеет грамотно изложенную постановку задачи практики, содержит анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены полностью.

Оценка 3 («удовлетворительно») – выставляется, если отчет частично содержит анализ поставленных задач, имеет последовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены не полностью.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если отчет не представлен.

2.2 Устный доклад к письменному отчету

2.2.1 Содержание и сопровождение устного доклада к письменному отчету

Доклад по отчету по практике проводится в форме презентации в учебной аудитории с применением презентационного оборудования (проектор, экран, ноутбук/ компьютер). Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и наглядных примеров (видеозаписей и фотоизображений).

В докладе озвучиваются поставленные цель и задачи практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. Анализ данных представляется в виде таблиц, графиков, рисунков, диаграмм. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует программные средствами обработки деловой информации, частично владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не использует программные средствами обработки деловой информации, не владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не способен транслировать результаты исследования.

2.3 Собеседование по содержанию письменного отчета, устного доклада и результатам практики

2.3.1 Контрольные вопросы к собеседованию по содержанию письменного отчета, устного доклада и результатам практики:

1. Опишите цели и задачи прохождения учебной практики.
2. Назовите основные характеристики организации (базы практики).
3. Какие методы анализа внешней и внутренней среды организации вы использовали.
4. Назовите основные тенденции развития рынка труда региона присутствия организации.
5. Назовите основные документы регламентирующие деятельность службы управления персоналом.
6. Назовите основные принципы документационного сопровождения процедуры приема, перемещения, увольнения сотрудников.
7. Чтобы вы предложили для развития организации?

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада по результатам практики

Оценка 5 («отлично») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать профессиональные задачи, свободно использовать справочную и научную литературу, делать обоснованные выводы по результатам практики;

Оценка 4 («хорошо») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать практические задачи, ориентироваться в рекомендованной справочной и научной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

Оценка 3 («удовлетворительно») – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение практической задачи, обучающийся знаком с рекомендованной справочной и научной литературой;

Оценка 2 («неудовлетворительно») – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение находить решение поставленной перед ним задачи, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Шкала и критерии оценивания сформированности компетенций

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-1 Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2
ПК-6 Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-6	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-6	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-6

3.2 Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

При проведении промежуточной аттестации по практике используется мультимедийная техника.

Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

- 1) оценку, полученную в отзыве руководителя от профильной организации о прохождении практики (при прохождении практики в профильной организации);
- 2) оценку письменного отчета о прохождении практики, которая дается руководителем практики от кафедры (университета);
- 3) оценка устного доклада студента;
- 4) оценка результатов собеседования.

Итоговая оценка рассчитывается по формуле:

$$O_u = \frac{O_1 + O_2 + O_3 + O_4}{4},$$

где

O_1 – оценка, полученная в отзыве;

O_2 – оценка письменного отчета;

O_3 – оценка устного доклада;

O_4 – оценка по результатам собеседования.



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Код плана	<u>380303-2021-В-ПП-4г06м-03</u>
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Бизнес-технологии HR-менеджмента</u>
Квалификация (степень)	<u>Бакалавр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	<u>Б2</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б2.В.03(Пд)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Курс, семестр	<u>5 курс, 9 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет с оценкой</u>

Самара, 2021

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ

Преддипломная практика

Код плана	380303-2021-В-ПП-4г06м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.03.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Бизнес-технологии HR-менеджмента
Квалификация (степень)	Бакалавр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б2
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б2.В.03(Пд)</u>
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	Очно-заочная
Курс, семестр	<u>5 курс, 9 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Планируемые образовательные результаты		Этапы формирования компетенции	Оценочное средство
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Промежуточная аттестация
ПК-1 Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации	ПК-1.4 Применяет основы разработки и внедрения инноваций в сфере управления персоналом для достижения стратегических целей организации;	2. Изучение перспективы развития организации с учетом возможностей рынка. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	ПК-2.3 Способен анализировать внешние и внутренние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала организации;	2. Изучение перспективы развития организации с учетом возможностей рынка. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет
ПК-5 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать корпоративную социальную политику организации	ПК-5.3 Применяет методы и инструменты анализа и оценки социально-экономической эффективности системы управления персоналом организации;	3. Анализ результатов производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности организации. 4. Оценка по основным показателям эффективности, в том числе: - объема производства и реализации (продаж) продукции,услуг, работ; - затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг; - прибыль (доход) и рентабельность; - численность работающих и их соотношения (по категориям), производительность труда, фонд оплаты труда; - финансовые результаты деятельности организации. 5. Изучение состояния системы управления персоналом организации и ее отдельных подразделений в исследуемом аспекте.	собеседование, устный доклад, письменный отчет

		6. Разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом в выбранном направлении. 7. Оценка экономической и социальной эффективности предложений. 8. Оформление результатов проведенной работы.	
ПК-6 Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом	ПК-6.3 Анализирует, интерпретирует и оценивает информацию при осуществлении документационного обеспечения и администрирования бизнес-процессов в сфере управления персоналом; ПК-6.4 Демонстрирует способность понимать, совершенствовать и применять современный инструментарий в ходе исследований в рамках профессиональной деятельности;	5. Изучение состояния системы управления персоналом организации и ее отдельных подразделений в исследуемом аспекте. 6. Разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом в выбранном направлении. 7. Оценка экономической и социальной эффективности предложений. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей; УК-2.2 Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм; УК-2.3 Выбирает оптимальные способы решения задач, учитывая особенности профессиональной деятельности;	5. Изучение состояния системы управления персоналом организации и ее отдельных подразделений в исследуемом аспекте. 6. Разработка предложений по совершенствованию системы управления персоналом в выбранном направлении. 7. Оценка экономической и социальной эффективности предложений. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Анализирует поставленную задачу и осуществляет поиск информации для ее решения; УК-1.2 Применяет методы критического анализа и синтеза при работе с информацией;	1. Изучение общих сведений об организации, ее организационно-правовой форме и форме собственности, в том числе: - специфику организации, назначение выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; - производственную структуру (состав подразделений, цехов, участков, производственных звеньев и тп.); - организационную структуру управления организацией; - уровень специализации и кооперирования предприятия, его место на отраслевом рынке; - общие сведения об объеме производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, объеме продаж, численности персонала. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;	3. Анализ результатов производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности организации. 4. Оценка по основным показателям эффективности, в том числе: - объема производства и реализации (продаж) продукции,услуг, работ; - затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг; - прибыль (доход) и рентабельность; - численность работающих и их соотношения (по категориям), производительность труда, фонд оплаты труда; - финансовые результаты деятельности организации. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной	УК-4.2 Использует современные информационно-коммуникативные технологии в процессе деловой	3. Анализ результатов производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности организации. 4. Оценка по основным показателям эффективности, в том	собеседование, устный доклад, письменный отчет

формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	коммуникации;	числе: - объема производства и реализации (продаж) продукции,услуг, работ; - затрат на производство и реализацию продукции, работ, услуг; - прибыль (доход) и рентабельность; - численность работающих и их соотношения (по категориям), производительность труда, фонд оплаты труда; - финансовые результаты деятельности организации. 8. Оформление результатов проведенной работы.	
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует технологии и методы управления своим временем для достижения поставленных целей;	1. Изучение общих сведений об организации, ее организационно-правовой форме и форме собственности, в том числе: - специфику организации, назначение выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; - производственную структуру (состав подразделений, цехов, участков, производственных звеньев и тп.); - организационную структуру управления организацией; - уровень специализации и кооперирования предприятия, его место на отраслевом рынке; - общие сведения об объеме производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, объеме продаж, численности персонала. 8. Оформление результатов проведенной работы.	собеседование, устный доклад, письменный отчет

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Письменный отчет

2.1.1 Содержание и оформление письменного отчета

Форма письменного отчета, его титульный лист и содержание установлены локальными нормативно-правовыми актами университета, регулирующими организацию практик.

По итогам прохождения практики обучающийся предоставляет руководителю практики от университета письменный отчет, содержащий следующие элементы:

1. Титульный лист.

2. Задание(я) для выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью (сбор и анализ данных и материалов, проведение исследований).

3. Описательная часть.

4. Список использованных источников.

5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

1. Введение

2. Общая характеристика объекта практики и перспективы его развития.

3. Анализ производственно-хозяйственной, коммерческой и финансовой деятельности организации.

4. Анализ действующей системы управления персоналом организации.

5. Анализ функций (процесса) управления персоналом (в рамках темы ВКР)

6. Задание на разработку организационных мероприятий (цели, перечень и краткая характеристика основных предложений, предполагаемые факторы и источники социально-экономической эффективности от внедрения предложений).

7. Заключение.

Рекомендуемый объем отчета - 30 страниц машинописного текста. Страницы текста и приложений должны соответствовать формату А4. Выполнение работ обязательно осуществлять в печатном виде, через 1,5 интервал, шрифт Times New Roman, кегль 14.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с [СТО 02068410-004 Общие требования к учебным текстовым документам](#).

В отчете должно быть содержательно отражено выполнение всех пунктов индивидуального задания, выданного обучающемуся.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит прикладной характер, имеет грамотно изложенную постановку задачи практики, содержит глубокий анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены полностью.

Оценка 4 («хорошо») – выставляется, если отчет имеет грамотно изложенную постановку задачи практики, содержит анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены полностью.

Оценка 3 («удовлетворительно») – выставляется, если отчет частично содержит анализ поставленных задач, имеет последовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены не полностью.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если отчет не представлен.

2.2 Устный доклад к письменному отчету

2.2.1 Содержание и сопровождение устного доклада к письменному отчету

Доклад по отчету по практике проводится в форме презентации в учебной аудитории с применением презентационного оборудования (проектор, экран, ноутбук/ компьютер). Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и наглядных примеров (видеозаписей и фотоизображений).

В докладе озвучиваются поставленные цель и задачи практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования.

Анализ данных представляется в виде таблиц, графиков, рисунков, диаграмм. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует программные средствами обработки деловой информации, частично владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не использует программные средствами обработки деловой информации, не владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не способен транслировать результаты исследования.

2.3 Собеседование по содержанию письменного отчета, устного доклада и результатам практики

2.3.1 Контрольные вопросы к собеседованию по содержанию письменного отчета, устного доклада и результатам практики:

1. Опишите цели и задачи преддипломной практики.
2. Назовите основные характеристики организации (базы практики)
3. Какие методы анализа внешней и внутренней среды организации вы использовали.
4. Вы получили опыт профессиональной деятельности? Какой?
5. Какие методы и инструменты формирования и воспитания трудового коллектива вы изучили?
6. Охарактеризуйте технико-экономические результаты деятельности предприятия.
7. Какие недостатки в организации деятельности службы управления персоналом вы обнаружили?
8. С какими трудностями при сборе информации и систематизации вы столкнулись?
9. Вы получили всю необходимую информация для подготовки выпускной квалификационной работы?
10. Как вы оцениваете эффективность деятельности подсистем системы управления персоналом организации?
11. Какие мероприятия и предложения вы разработали по совершенствованию деятельности организации?
12. Какие кадровые риски существуют в организации?
13. Как вы оценивали социально-экономическую эффективность разработанных предложений?

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада по результатам практики

Оценка 5 («отлично») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать профессиональные задачи, свободно использовать справочную и научную литературу, делать обоснованные выводы по результатам практики;

Оценка 4 («хорошо») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать практические задачи, ориентироваться в рекомендованной справочной и научной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

Оценка 3 («удовлетворительно») – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение практической задачи, обучающийся знаком с рекомендованной справочной и научной литературой;

Оценка 2 («неудовлетворительно») – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение находить решение поставленной перед ним задачи, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Шкала и критерии оценивания сформированности компетенций

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-1 Способен анализировать рынок труда с целью подбора персонала на основе учета кадровой политики и стратегии организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-1
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2
ПК-5 Способен разрабатывать, внедрять,	Сформированные систематические знания в рамках компетенции	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-5

анализировать корпоративную социальную политику организации	ПК-5	компетенции ПК-5		
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-5	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-5
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-5
ПК-6 Способен осуществлять документационное обеспечение и администрирование бизнес-процессов в сфере управления персоналом	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-6	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-6	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-6	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-6
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции м УК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции УК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции УК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции УК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции м УК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции УК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-2
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-1	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции УК-1	Фрагментарные знания в рамках компетенции УК-1	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-1
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции УК-1	Частично освоенное умение в рамках компетенции УК-1	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-1
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-1	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции УК-1	Фрагментарные навыки в рамках компетенции УК-1	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-1
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-3	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции УК-3	Фрагментарные знания в рамках компетенции УК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-3

реализовывать свою роль в команде	Сформированное умение в рамках компетенции УК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции УК-3	Частично освоенное умение в рамках компетенции УК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции УК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы навыки в рамках компетенции УК-3	Фрагментарные навыки в рамках компетенции УК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-3
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-4	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции УК-4	Фрагментарные знания в рамках компетенции УК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-4
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-4	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции УК-4	Частично освоенное умение в рамках компетенции УК-4	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции м УК-4	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы навыки в рамках компетенции м УК-4	Фрагментарные навыки в рамках компетенции УК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-4
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Сформированные систематические знания в рамках компетенции УК-6	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции УК-6	Фрагментарные знания в рамках компетенции УК-6	Отсутствие знаний в рамках компетенции УК-6
	Сформированное умение в рамках компетенции УК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции УК-6	Частично освоенное умение в рамках компетенции УК-6	Отсутствие умений в рамках компетенции УК-6
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции м УК-6	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы навыки в рамках компетенции УК-6	Фрагментарные навыки в рамках компетенции УК-6	Отсутствие навыков в рамках компетенции УК-6

3.2 Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

При проведении промежуточной аттестации по практике используется мультимедийная техника.

Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

- 1) оценку, полученную в отзыве руководителя от профильной организации о прохождении практики (при прохождении практики в профильной организации);
- 2) оценку письменного отчета о прохождении практики, которая дается руководителем практики от кафедры (университета);

- 3) оценка устного доклада студента;
- 4) оценка результатов собеседования.

Итоговая оценка рассчитывается по формуле:

$$O_u = \frac{O_1 + O_2 + O_3 + O_4}{4},$$

где

O_1 – оценка, полученная в отзыве;

O_2 – оценка письменного отчета;

O_3 – оценка устного доклада;

O_4 – оценка по результатам собеседования.



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ (ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ) ПРАКТИКА

Код плана	<u>380303-2021-В-ПП-4г06м-03</u>
Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль (программа)	<u>Бизнес-технологии HR-менеджмента</u>
Квалификация (степень)	<u>Бакалавр</u>
Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины)	<u>Б2</u>
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б2.В.02(П)</u>
Институт (факультет)	<u>Институт экономики и управления</u>
Кафедра	<u>управления человеческими ресурсами</u>
Форма обучения	<u>очно-заочная</u>
Курс, семестр	<u>3 курс, 6 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>зачет с оценкой</u>

Самара, 2021

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
(Самарский университет)



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ
Технологическая (проектно-технологическая) практика

Код плана	380303-2021-В-ПП-4г06м-03
Основная профессиональная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности)	38.03.03 Управление персоналом
Профиль (программа, специализация)	Бизнес-технологии HR-менеджмента
Квалификация (степень)	Бакалавр
Блок, в рамках которого происходит освоение дисциплины (модуля)	Б2
Шифр дисциплины (модуля)	<u>Б2.В.02(П)</u>
Институт (факультет)	Институт экономики и управления
Кафедра	управления человеческими ресурсами
Форма обучения	Очно-заочная
Курс, семестр	<u>3 курс, 6 семестр</u>
Форма промежуточной аттестации	<u>дифференцированный зачет (зачет с оценкой)</u>

Самара, 2021

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Паспорт фонда оценочных средств

Планируемые образовательные результаты		Этапы формирования компетенции	Оценочное средство
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора		Промежуточная аттестация
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	ПК-2.1 Демонстрирует умение разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки персонала; ПК-2.2 Демонстрирует умение разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения аттестации персонала;	Сбор, анализ и систематизация информации о кадровом составе организации (структурного подразделения) Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом Разработка плана проведения оценки и аттестации персонала (структурного подразделения)	собеседование, устный доклад, письменный отчет
ПК-3 Способен планировать и обеспечивать реализацию плана развития персонала организации, формировать кадровый резерв	ПК-3.1 Демонстрирует умение планировать и обеспечивать реализацию плана развития персонала и формирования кадрового резерва; ПК-3.2 Способен организовать обучение персонала с целью реализации плана развития персонала; ПК-3.3 Организует адаптацию и стажировку для профессионального развития персонала; ПК-3.4 Демонстрирует способность понимать, совершенствовать и применять современный инструментарий в рамках использования	Сбор, анализ и систематизация информации о кадровом составе организации (структурного подразделения) Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом Составление плана развития персонала организации	собеседование, устный доклад, письменный отчет

	проектной методологии в профессиональной деятельности;		
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать систему оплаты и организации труда	ПК-4.1 Демонстрирует умение рационально разрабатывать, внедрять и анализировать систему организации труда персонала и порядка нормирования труда; ПК-4.2 Демонстрирует умение рационально разрабатывать, внедрять и анализировать систему оплаты труда персонала; ПК-4.3 Применяет принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала ;	Сбор, анализ и систематизация информации о кадровом составе организации (структурного подразделения) Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом Проведение анализа системы оплаты и организации труда	собеседование, устный доклад, письменный отчет
ПК-5 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать корпоративную социальную политику организации	ПК-5.1 Демонстрирует умение разрабатывать корпоративную социальную политику организации; ПК-5.2 Демонстрирует умение внедрять и анализировать корпоративную социальную политику организации;	Сбор, анализ и систематизация информации о кадровом составе организации (структурного подразделения) Приобретение опыта оформления сопровождающей документации и составления аналитических таблиц по вопросам управления персоналом Изучение действующих корпоративных социальных программ организации и предложение новых.	собеседование, устный доклад, письменный отчет

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 Письменный отчет

2.1.1 Содержание и оформление письменного отчета

Форма письменного отчета, его титульный лист и содержание установлены локальными нормативно-правовыми актами университета, регулирующими организацию практик.

По итогам прохождения практики обучающийся предоставляет руководителю практики от университета письменный отчет, содержащий следующие элементы:

1. Титульный лист.
2. Задание(я) для выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью (сбор и анализ данных и материалов, проведение исследований).
3. Описательная часть.
4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

1. Введение
2. Характеристика организации, ее организационной структуры и системы управления персоналом.
3. Миссия и цели и стратегия организации.
4. Информация о кадровом составе организации.
5. План проведения оценки и аттестации персонала
6. План развития персонала организации
7. Анализ системы оплаты труда
8. Анализ системы организации и нормирования труда
9. Корпоративные социальные программы организации
10. Заключение.

Рекомендуемый объем отчета - 20 страниц машинописного текста. Страницы текста и приложений должны соответствовать формату А4. Выполнение работ обязательно осуществлять в печатном виде, через 1,5 интервал, шрифт Times New Roman, кегль 14.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с [СТО 02068410-004 Общие требования к учебным текстовым документам](#).

В отчете должно быть содержательно отражено выполнение всех пунктов индивидуального задания, выданного обучающемуся.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит прикладной характер, имеет грамотно изложенную постановку задачи практики, содержит глубокий анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и обоснованными предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены полностью.

Оценка 4 («хорошо») – выставляется, если отчет имеет грамотно изложенную постановку задачи практики, содержит анализ, логичное, последовательное изложение материала с соответствующими выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены полностью.

Оценка 3 («удовлетворительно») – выставляется, если отчет частично содержит анализ поставленных задач, имеет последовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены не полностью.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если отчет не представлен.

2.2 Устный доклад к письменному отчету

2.2.1 Содержание и сопровождение устного доклада к письменному отчету

Доклад по отчету по практике проводится в форме презентации в учебной аудитории с применением презентационного оборудования (проектор, экран, ноутбук/ компьютер). Презентация должна содержать не менее 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления. Приветствуется наличие в презентации звукового сопровождения (комментариев) и наглядных примеров (видеозаписей и фотоизображений).

В докладе озвучиваются поставленные цель и задачи практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. Анализ данных представляется в виде таблиц, графиков, рисунков, диаграмм. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень владения методами и программными средствами обработки деловой информации, навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует программные средствами обработки деловой информации, частично владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не использует программные средствами обработки деловой информации, не владеет навыками работы со специализированными кадровыми компьютерными программами, не способен транслировать результаты исследования.

2.3 Собеседование по содержанию письменного отчета, устного доклада и результатам практики

2.3.1 Контрольные вопросы к собеседованию по содержанию письменного отчета, устного доклада и результатам практики:

1. Опишите цели и задачи прохождения технологической практики.
2. Назовите основные характеристики организации (базы практики).
3. Какие методы анализа кадрового состава организации вы использовали.
4. Назовите основные документы регламентирующие деятельность службы управления персоналом по вопросам оценки и аттестации персонала.
5. Назовите основные документы регламентирующие деятельность службы управления персоналом по вопросам организации труда и оплате труда.
6. Назовите основные документы регламентирующие деятельность службы управления персоналом по вопросам развития персонала.
7. Назовите основные документы регламентирующие деятельность службы управления персоналом по вопросам корпоративной социальной политики
8. Чтобы вы предложили для развития организации?

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада по результатам практики

Оценка 5 («отлично») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать профессиональные задачи, свободно использовать справочную и научную литературу, делать обоснованные выводы по результатам практики;

Оценка 4 («хорошо») – обучающийся смог показать прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать практические задачи, ориентироваться в рекомендованной справочной и научной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных проблемных ситуаций;

Оценка 3 («удовлетворительно») – обучающийся смог показать знания основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение практической задачи, обучающийся знаком с рекомендованной справочной и научной литературой;

Оценка 2 («неудовлетворительно») – при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение находить решение поставленной перед ним задачи, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1 Шкала и критерии оценивания сформированности компетенций

Код и наименование компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	не удовлетворительно
ПК-2 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию плана проведения оценки и аттестации персонала	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-2	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-2
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-2	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-2
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-2	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-2	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-2	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-2
ПК-3 Способен планировать и обеспечивать реализацию плана развития персонала организации, формировать кадровый резерв	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-3	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-3	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-3
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-3	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК-3
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-3	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение в рамках компетенции ПК-3	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-3	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-3
ПК-4 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать систему оплаты и	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-4	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-4	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-4
	Сформированное умение в рамках	В целом успешное, но содержащее отдельные	Частично освоенное умение в	Отсутствие умений в рамках

организации труда	компетенции ПК-6	пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-6	рамках компетенции ПК-4	компетенции ПК4
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-4	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-4	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-4	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-4
ПК-5 Способен разрабатывать, внедрять, анализировать корпоративную социальную политику организации	Сформированные систематические знания в рамках компетенции ПК-5	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные знания в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие знаний в рамках компетенции ПК-5
	Сформированное умение в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение умения в рамках компетенции ПК-5	Частично освоенное умение в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие умений в рамках компетенции ПК5
	Успешное и систематическое применение навыков владения в рамках компетенции ПК-5	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение навыки в рамках компетенции ПК-5	Фрагментарные навыки в рамках компетенции ПК-5	Отсутствие навыков в рамках компетенции ПК-5

3.2 Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

При проведении промежуточной аттестации по практике используется мультимедийная техника.

Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

- 1) оценку, полученную в отзыве руководителя от профильной организации о прохождении практики (при прохождении практики в профильной организации);
- 2) оценку письменного отчета о прохождении практики, которая дается руководителем практики от кафедры (университета);
- 3) оценка устного доклада студента;
- 4) оценка результатов собеседования.

Итоговая оценка рассчитывается по формуле:

$$O_u = \frac{O_1 + O_2 + O_3 + O_4}{4},$$

где

O_1 – оценка, полученная в отзыве;

O_2 – оценка письменного отчета;

O_3 – оценка устного доклада;

O_4 – оценка по результатам собеседования.