



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

27 сентября 2024 года, протокол ученого совета
университета №2
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.
Владелец: проректор по учебной работе
А.В. Гаврилов

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

| | |
|--|---|
| Код плана | <u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u> |
| Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности) | <u>38.04.03 Управление персоналом</u> |
| Профиль (программа) | <u>Кадровая безопасность организации</u> |
| Квалификация (степень) | <u>Магистр</u> |
| Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины) | <u>Б2</u> |
| Шифр дисциплины (модуля) | <u>Б2.О.01(У)</u> |
| Институт (факультет) | <u>Институт экономики и управления</u> |
| Кафедра | <u>управления человеческими ресурсами</u> |
| Форма обучения | <u>очная</u> |
| Курс, семестр | <u>1 курс, 1, 2 семестры</u> |
| Форма промежуточной аттестации | <u>зачет с оценкой, зачет с оценкой</u> |

Самара, 2024

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 |
|---|--|---|
| <p><i>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</i></p> | | |
| <p><i>ОПК-1.2 Способен определять актуальную проблематику научных исследований; анализировать, систематизировать, критически оценивать, обобщать передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях</i></p> | | |
| <p>Знать: передовой научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>Уметь: определять актуальную проблематику научных исследований</p> <p>Владеть: навыком синтеза, критической оценки и обобщения передового научного опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях</p> | <p>Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по направлению подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Составление понятийного аппарата исследования.</p> <p>Изучение научной литературы.</p> <p>Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <p><i>ОПК-1.3 Применяет современные методы решения практических и исследовательских задач по управлению персоналом и в смежных областях</i></p> | | |
| <p>Знать: методы, методики и процедуры в социологическом исследовании, программы социологического исследования, знание процедур выборки в социологическом исследовании, социальных показателей и их измерения, методов анализа и обработки социологической информации</p> <p>Уметь: применять основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, пропорциональных оценок)</p> <p>Владеть: навыком применения современных методов социологических исследований для решения практических и исследовательских задач по</p> | <p>Методы решения исследуемой проблемы.</p> <p>Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|--|--|---|
| управлению персоналом | | |
| <i>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</i> | | |
| <i>ОПК-2.1 Способен организовать и оценить деятельность по решению управленческих и исследовательских задач, правильно оформить и презентовать полученные результаты</i> | | |
| <p>Знать: современные методы организации и оценки деятельности по решению управленческих и исследовательских задач</p> <p>Уметь: разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение</p> <p>Владеть: количественными и качественными методами анализа при принятии решений в области управления персоналом</p> | <p>План и этапы основных мероприятий последующей работы над темой ВКР.</p> <p>Актуальность и новизна темы, разработка гипотезы.</p> <p>Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе: четкость и логическая последовательность изложения материала; убедительность аргументации; краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования; конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ОПК-2.3 Формулирует заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач</i> | | |
| <p>Знать: актуальные проблемы управления персоналом</p> <p>Уметь: формулировать заключения и выводы по результатам анализа литературных данных, составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Владеть: навыком проведения собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач</p> | <p>Характеристика современного состояния исследуемой проблемы.</p> <p>Чтение научной литературы. Оформление библиографических ссылок.</p> <p>Аннотирование научных статей.</p> <p>Изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению подготовки «Управление персоналом».</p> <p>Составление библиографического списка по теме ВКР.</p> <p>Создание своей картотеки, использование информационных источников.</p> <p>Обзор основных направлений научной деятельности по теме</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|---|---|---|
| | <p>ВКР.</p> <p>Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике.</p> | |
| <p>ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> | | |
| <p>ОПК-3.1 Формирует, анализирует результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом и принятия обоснованных организационно-управленческих решений</p> | | |
| <p>Знать: основы формирования и анализа результатов научных исследований</p> <p>Уметь: анализировать результаты научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом</p> <p>Владеть: навыком принятия обоснованных организационно-управленческих решений</p> | <p>Композиция выпускной квалификационной работы.</p> <p>Обобщение результатов анализа теоретических аспектов исследуемой проблемы и основных параметров социально-экономической деятельности в организации – объекте научного исследования (Выбранная методика и инструменты исследования).</p> <p>Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе: четкость и логическая последовательность изложения материала; убедительность аргументации; краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования; конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений.</p> <p>Формулирование выводов по итогам практики</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

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

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, для сбора и анализа данных и материалов, проведения исследований.
3. Описательная часть.
4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

Первый семестр

Введение.

1. Изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по направлению подготовки «Управление персоналом».
2. Изучение научной литературы.
3. Составление понятийного аппарата исследования.
4. Сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение. Характеристика современного состояния исследуемой проблемы.
5. Аннотирование научных статей.
6. Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Заключение.

Второй семестр

Введение.

1. Изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению подготовки «Управление персоналом».
2. Составление библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы.
3. Обзор основных направлений научной деятельности по теме ВКР. Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике.
4. Методы решения исследуемой проблемы.
5. План и этапы основных мероприятий последующей работы над темой ВКР.
6. Актуальность и новизна темы, разработка гипотезы.)
7. Участие в научно-исследовательских мероприятиях и публикации.

Заключение.

Первый семестр

В разделе 1 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по направлению подготовки «Управление персоналом».

Ответ должен содержать описание тематического поля и ключевых понятий научных исследований по направлению подготовки «Управление персоналом».

В разделе 2 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: изучение научной литературы.

Ответ должен содержать отчет о регистрации в РИНЦ.

В разделе 3 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: составление понятийного аппарата исследования.

Ответ должен содержать глоссарий изучаемых и используемых терминов, их дефиниции.

В разделе 4 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение. Характеристика современного состояния исследуемой проблемы.

Ответ должен содержать описание исследователей, авторов и актуальных проблем по заявленной теме.

В разделе 5 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: аннотирование научных статей.

Ответ должен содержать три аннотации по тематическим статьям.

В разделе 6 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст рукописи материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные (если опубликованы).

В разделе «Заключение» должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-3 (Индикатор ОПК-3.1), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

Объем отчета составляет около 20 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

Второй семестр

В разделе 1 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению подготовки «Управление персоналом».

Ответ должен содержать описание 10 журналов, публикующих статьи по направлению подготовки «Управление персоналом».

В разделе 2 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: составление библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы.

Ответ должен содержать картотеку 50 литературных источников по теме ВКР.

В разделе 3 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: обзор основных направлений научной деятельности по теме ВКР. Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на

практике.

Ответ должен содержать краткое описание 2-3 основных научных школ, исследований, концепций по теме ВКР. Теоретическое обобщение.

В разделе 4 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.3)

Содержание задания: методы решения исследуемой проблемы.

Ответ должен содержать перечень инструментов решения исследуемой проблемы.

В разделе 5 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-2 (Индикаторы ОПК-2, ОПК-2.3), ОПК-3(Индикатор ОПК-3.1)

Содержание задания: план и этапы основных мероприятий последующей работы над темой ВКР.

Ответ должен содержать обоснование темы, выбор объекта и определение цели исследования; составление плана и структуры работы, разработку программы и методики исследования, композицию ВКР.

В разделе 6 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.3), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: актуальность и новизна темы, разработка гипотезы.

Ответ должен содержать общую информацию о состоянии разработок по теме, связь данной работы с другими научно-исследовательскими работами, цель работы и решаемые задачи, объект и предмет, методику исследования, обзор информационной базы исследования, теоретическую и практическую значимость исследования.

В разделе 7 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст рукописи материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные (если опубликованы).

В разделе «Заключение» должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ОПК-3(Индикатор ОПК-3.1), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

Объем отчета составляет около 20 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную постановку задач 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 задач 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 содержит анализ

поставленных задач, имеет непоследовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены с незначительными нарушениями.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если в отчете не изложен в полном объеме анализ поставленных задач, отсутствует последовательное изложение материала с выводами и предложениями, имеются грубые нарушения технических требований к оформлению отчета..

2.2 Устный доклад к 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).

В докладе озвучиваются поставленные задачи (задания) практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

В устном докладе должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

Первый семестр

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: изучение тематического поля и ключевых понятий научных исследований по направлению подготовки «Управление персоналом».

Ответ должен содержать описание тематического поля и ключевых понятий научных исследований по направлению подготовки «Управление персоналом».

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: изучение научной литературы.

Ответ должен содержать отчет о регистрации в РИНЦ.

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: составление понятийного аппарата исследования.

Ответ должен содержать глоссарий изучаемых и используемых терминов, их дефиниции.

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: сбор первичной научной информации, ее фиксация и хранение. Характеристика современного состояния исследуемой проблемы.

Ответ должен содержать описание исследователей, авторов и актуальных проблем по заявленной теме.

ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: аннотирование научных статей.

Ответ должен содержать три аннотации по тематическим статьям.

ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст рукописи материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные (если опубликованы).

ОПК-3(Индикатор ОПК-3.1), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

Объем отчета составляет около 20 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

Второй семестр

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: изучение ресурсов научной электронной библиотеки, поиск журналов по направлению подготовки «Управление персоналом».

Ответ должен содержать описание 10 журналов, публикующих статьи по направлению подготовки «Управление персоналом».

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: составление библиографического списка по теме выпускной квалификационной работы.

Ответ должен содержать картотеку 50 литературных источников по теме ВКР.

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.2), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.3)

Содержание задания: обзор основных направлений научной деятельности по теме ВКР. Анализ специальной литературы по проблеме, изучение и обобщение опыта ее решения на практике.

Ответ должен содержать краткое описание 2-3 основных научных школ, исследований, концепций по теме ВКР. Теоретическое обобщение.

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.3)

Содержание задания: методы решения исследуемой проблемы.

Ответ должен содержать перечень инструментов решения исследуемой проблемы.

ОПК-2 (Индикаторы ОПК-2, ОПК-2.3), ОПК-3(Индикатор ОПК-3.1)

Содержание задания: план и этапы основных мероприятий последующей работы над темой ВКР.

Ответ должен содержать обоснование темы, выбор объекта и определение цели исследования; составление плана и структуры работы, разработку программы и методики исследования, композицию ВКР.

ОПК-1 (Индикатор ОПК-1.3), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: актуальность и новизна темы, разработка гипотезы.

Ответ должен содержать общую информацию о состоянии разработок по теме, связь данной работы с другими научно-исследовательскими работами, цель работы и решаемые задачи, объект и предмет, методику исследования, обзор информационной базы исследования, теоретическую и практическую значимость исследования.

ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст рукописи материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные (если опубликованы).

ОПК-3(Индикатор ОПК-3.1), ОПК-2 (Индикатор ОПК-2.1)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень умения

анализировать и использовать различные источники информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует современные методы и методики анализа и использования различных источников информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не умеет анализировать и использовать различные источники информации, 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

Первый семестр

ОПК-1 (Индикаторы ОПК-1.2, ОПК-1.3)

1. Содержание вопроса: Опишите передовой научного опыта и передовых практик решения задач по управлению персоналом и в смежных областях?

2. Ответ должен содержать описание передового научный опыт и передовые практики решения задач по управлению персоналом и в смежных областях

3. Содержание вопроса: Как определять актуальную проблематику научных исследований?

Ответ должен содержать методы определения актуальной проблематики научных исследований.

ОПК-2 (Индикаторы ОПК-2.1, ОПК-2.3)

1. Содержание вопроса: Перечислите современные методы организации и оценки деятельности по решению управленческих и исследовательских задач?

Ответ должен содержать краткий перечень современных методов организации и оценки деятельности по решению управленческих и исследовательских задач.

2. Содержание вопроса: Опишите алгоритм разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения?

Ответ должен содержать алгоритм разработки программы научных исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения.

3. Содержание вопроса: Перечислите и опишите количественные и качественные методы анализа при принятии решений в области управления персоналом?

Ответ должен содержать краткий перечень и описание количественных и качественных методов анализа при принятии решений в области управления персоналом.

ОПК-3 (Индикатор ОПК-3.1)

1. Содержание вопроса: Перечислите подходы и принципы формирования и анализа результатов научных исследований?

Ответ должен содержать краткий перечень подходов и принципов формирования и анализа результатов научных исследований.

2. Содержание вопроса: Перечислите методы и инструменты формирования и анализа результатов научных исследований?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов формирования и анализа результатов научных исследований.

3. Содержание вопроса: Составьте перечень актуальных технологий научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом?

Ответ должен содержать краткий перечень актуальных технологий научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом.

Второй семестр

ОПК-1 (Индикаторы ОПК-1.2, ОПК-1.3)

1. Содержание вопроса: Перечислите методы, методики и процедуры в социологическом исследовании?

Ответ должен содержать перечень основных методов, методик и процедур в социологическом исследовании.

2. Содержание вопроса: Перечислите основные методы измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, пропорциональных оценок)?

Ответ должен содержать перечень основных методов измерения социологической информации, а также признаков, характеризующих объект исследования, используя шкалы (номинальную, упорядоченную, интервальную, пропорциональных оценок).

ОПК-2 (Индикаторы ОПК-2.1, ОПК-2.3)

1. Содержание вопроса: Перечислите актуальные проблемы управления персоналом?

Ответ должен содержать краткий перечень актуальных проблем управления персоналом

2. Содержание вопроса: перечислите и опишите процедуры проведения собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач?

Ответ должен содержать краткое перечисление и описание процедур проведения собственных опытно-экспериментальных и расчетно-теоретических работ, проводимых с целью решения управленческих и исследовательских задач.

ОПК-3 (Индикатор ОПК-3.1)

1. Содержание вопроса: Опишите инструменты анализа результатов научных исследований для разработки стратегии, политик и технологий управления персоналом?

Ответ должен содержать краткий алгоритм осуществления онлайн-тестирования и интервьюирование кандидатов.

2. Содержание вопроса: Опишите технологии принятия обоснованных организационно-управленческих решений?

Ответ должен содержать краткое описание алгоритма (алгоритмов) принятия обоснованных организационно-управленческих решений.

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада и 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 практических задач, 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 поставленных перед ним задач, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3.1 Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

1) оценку, полученную в отзыве работника 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 обучающегося;

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.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

27 сентября 2024 года, протокол ученого совета
университета №2
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.
Владелец: проректор по учебной работе
А.В. Гаврилов

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА (ПО ТЕМЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)

| | |
|--|---|
| Код плана | <u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u> |
| Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности) | <u>38.04.03 Управление персоналом</u> |
| Профиль (программа) | <u>Кадровая безопасность организации</u> |
| Квалификация (степень) | <u>Магистр</u> |
| Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины) | <u>Б2</u> |
| Шифр дисциплины (модуля) | <u>Б2.В.3.01(П)</u> |
| Институт (факультет) | <u>Институт экономики и управления</u> |
| Кафедра | <u>управления человеческими ресурсами</u> |
| Форма обучения | <u>очная</u> |
| Курс, семестр | <u>2 курс, 3 семестр</u> |
| Форма промежуточной аттестации | <u>зачет с оценкой</u> |

Самара, 2024

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 |
|--|---|---|
| <i>ПК-1 -Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации</i> | | |
| <i>ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области</i> | | |
| <p>Знать: актуальные проблемы управления персоналом</p> <p>Уметь: составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации</p> | <p>Оформление поисково-исследовательской работы</p> <p>Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации</i> | | |
| <i>ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития</i> | | |
| <p>Знать: теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом</p> <p>Владеть: анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации</p> | <p>Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации</i> | | |
| <p>Знать: современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом</p> <p>Уметь: применять технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала организации</p> <p>Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации</p> | <p>Формулирование выводов по итогам практики</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями</i> | | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Знать: процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации</p> <p>Уметь: применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании.</p> | <p>Предварительное обсуждение результатов исследования в установленном руководителем магистерской программы порядке</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <p><i>ПК-5 Способен формировать карты поиска кандидатов для удовлетворения потребности организации в трудовых ресурсах на основе инновационных методов и технологий</i></p> | | |
| <p><i>ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий</i></p> | | |
| <p>Знать: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Уметь: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием</p> <p>Владеть: навыком составления профиля должности</p> | <p>Обобщение результатов анализа теоретических аспектов исследуемой проблемы и основных параметров социально-экономической деятельности в организации – объекте научного исследования (Выбранная методика и инструменты исследования).</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <p><i>ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий</i></p> | | |
| <p>Знать: технологии проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии.</p> <p>Уметь: осуществлять онлайн-тестирование и интервьюирование кандидатов.</p> <p>Владеть: навыками применения всех актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов</p> | <p>Анализ специальной области исследования. Представление характеристики и анализа социально-экономической деятельности исследуемой организации</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <p><i>ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации</i></p> | | |
| <p><i>ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну</i></p> | | |
| <p>Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности, основные методы и</p> | <p>Краткая характеристика исследуемого объекта</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|--|---|---|
| <p>механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.</p> <p>Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации.</p> <p>Владеть: навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.</p> | | |
| <p><i>ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками</i></p> | | |
| <p>Знать: методологические основы научных исследований</p> <p>Уметь: проводить анализ и оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.</p> <p>Владеть: навыками стратегического управления и защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками</p> | <p>Оформление поисково-исследовательской работы</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <p><i>ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов</i></p> | | |
| <p>Знать: сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации в рамках системы безопасности компании и подсистемы кадровой безопасности.</p> <p>Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической безопасности; навыками оценки</p> | <p>Формулирование выводов по итогам практики</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|---|--|--|
| эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности. | | |
| <i>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</i> | | |
| <i>УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода</i> | | |
| <p>Знать: принципы, методы и этапы стратегического планирования на основании системного подхода</p> <p>Уметь: формировать стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода</p> <p>Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.</p> | Вывод о социально-экономических проблемах организации | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</i> | | |
| <i>УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)</i> | | |
| <p>Знать: основы построения научного текста в устной и письменной форме</p> <p>Уметь: применять современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах</p> | Композиция выпускной квалификационной работы. Рубрикация текста | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |

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

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, для сбора и анализа данных и материалов, проведения исследований.
3. Описательная часть.
4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:
Введение

1. Корректировка плана ВКР.
2. Анализ специальной области исследования.
3. Представление характеристики и анализа социально-экономической деятельности исследуемой организации.
4. Анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте.
5. Обобщение результатов анализа теоретических аспектов исследуемой проблемы и основных параметров социально-экономической деятельности в организации – объекте научного исследования.
6. Участие в научно-исследовательских мероприятиях и публикации.

Заключение

В разделе 1 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.3), ПК- 6 (Индикаторы ПК-6.1)

Содержание задания: корректировка плана ВКР

Ответ должен содержать план ВКР и результаты предварительного обсуждения результатов исследования в установленном руководителем магистерской программы порядке.

В разделе 2 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.3), ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4), ПК- 6 (Индикаторы ПК-6.2)

Содержание задания: анализ специальной области исследования.

Ответ должен содержать описание результатов эмпирического исследования и оформление поисково-исследовательской работы.

В разделе 3 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.3), ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4), УК-1 (Индикаторы УК-1.3)

Содержание задания: представление характеристики и анализа социально-экономической деятельности исследуемой организации.

Ответ должен содержать описание результатов эмпирического исследования, вывод о социально-экономических проблемах организации и оформление поисково-исследовательской работы.

В разделе 4 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.1)

Содержание задания: анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте.

Ответ должен содержать описание организационного механизма решения проблемы на исследуемом объекте.

В разделе 5 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.1), УК-4 (Индикаторы УК-4.3)

Содержание задания: обобщение результатов анализа теоретических аспектов исследуемой проблемы и основных параметров социально-экономической деятельности в организации – объекте научного исследования.

Ответ должен содержать описание выбранная методика и инструменты исследования.

Сформулированы выводы по итогам практики. Выполнена композиция выпускной квалификационной работы. Осуществлена рубрикация текста.

В разделе 6 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст опубликованных материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные.

В разделе «Заключение» должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-2(Индикатор ПК-2.2), ПК-6 (Индикаторы ПК-6.3)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

Объем отчета составляет около 45 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную постановку задач 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 задач 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 содержит анализ поставленных задач, имеет непоследовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены с незначительными нарушениями.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если в отчете не изложен в полном объеме анализ поставленных задач, отсутствует последовательное изложение материала с выводами и предложениями, имеются грубые нарушения технических требований к оформлению отчета..

2.2 Устный доклад к 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).

В докладе озвучиваются поставленные задачи (задания) практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

В устном докладе должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.3), ПК- 6 (Индикаторы ПК-6.1)

Содержание задания: корректировка плана ВКР

Ответ должен содержать план ВКР и результаты предварительного обсуждения результатов исследования в установленном руководителем магистерской программы порядке.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.3), ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4), ПК- 6 (Индикаторы ПК-6.2)

Содержание задания: анализ специальной области исследования.

Ответ должен содержать формулировку результатов эмпирического исследования.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.3), ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4), УК-1 (Индикаторы УК-1.3)

Содержание задания: представление характеристики и анализа социально-экономической деятельности исследуемой организации.

Ответ должен содержать описание результатов эмпирического исследования, вывод о социально-экономических проблемах организации и оформление поисково-исследовательской работы.

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.1)

Содержание задания: анализ состояния проблемы в области управления персоналом на исследуемом объекте.

Ответ должен содержать описание организационного механизма решения проблемы на исследуемом объекте.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.1), УК-4 (Индикаторы УК-4.3).

Содержание задания: обобщение результатов анализа теоретических аспектов исследуемой проблемы и основных параметров социально-экономической деятельности в организации – объекте научного исследования.

Ответ должен содержать описание выбранная методика и инструменты исследования. Сформулированы выводы по итогам практики.

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст опубликованных материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные.

ПК-2(Индикатор ПК-2.2), ПК-6 (Индикаторы ПК-6.3)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует современные методы и методики анализа и использования различных источников информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не умеет анализировать и использовать различные источники информации, 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

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4)

1. Содержание вопроса: Какие источники информации были использованы Вами для изучения проблематики работы подразделения?

Ответ должен содержать перечень источников информации, использованных для изучения проблематики работы подразделения.

2.Содержание вопроса: Какие актуальные проблемы управления персоналом возникают в производственной деятельности организации?

Ответ должен содержать перечень актуальные проблемы управления персоналом, которые возникают в производственной деятельности организации, с указанием к каким областям науки они относятся.

3.Содержание вопроса: Какие методы используются для составления обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом?

4. Ответ должен содержать перечень основных методов, используемых для составления обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

5. Содержание вопроса: Какие подходы к решению управленческих задач, возникающих в производственной деятельности организации, являются наиболее эффективными?

Ответ должен содержать сравнительный анализ различных подходов к решению управленческих задач, возникающих в производственной деятельности организации.

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

1. Содержание вопроса: Какие принципы и подходы используются для формирования политики и стратегии управления персоналом?

Ответ должен содержать краткий перечень принципов и подходов, которые используются для формирования политики и стратегии управления персоналом.

2. Содержание вопроса: Проанализируйте успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации?

Ответ должен содержать краткий анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации.

3. Содержание вопроса: Какие современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом вы можете перечислить?

Ответ должен содержать краткий перечень современных технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом.

4. Содержание вопроса: Какие процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации вы знаете?

Ответ должен содержать краткий перечень процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации

5. Содержание вопроса: перечислите и опишите процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом?

Ответ должен содержать краткое перечисление и описание процедур анализа эффективности функционирования системы управления персоналом.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.1, ПК-5.3)

1. Содержание вопроса: Какие методы и технологии анализа рынка труда вы знаете?

Ответ должен содержать краткое описание методы и технологии анализа рынка труда.

2. Содержание вопроса: Какие методы и инструменты анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала используются в современной организации?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, используемых при решении задач профессиональной деятельности в организации.

3. Содержание вопроса: Составьте перечень актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов?

Ответ должен содержать краткий перечень актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов

4. Содержание вопроса: Как осуществлять онлайн-тестирование и интервьюирование кандидатов?

Ответ должен содержать краткий алгоритм осуществления онлайн-тестирования и интервьюирование кандидатов.

5. Содержание вопроса: Опишите технологии проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии?

Ответ должен содержать краткое описание алгоритма (алгоритмов), проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии.

ПК-6 (Индикаторы ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3)

1. Содержание вопроса: Описать методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности

формирования системы экономической безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании?

Ответ должен содержать краткое описание методики расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.

2. Содержание вопроса: Какие существуют методы и инструменты анализа информации необходимой для оценки факторов угроз экономической безопасности (использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации)?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов анализа информации необходимой для оценки факторов угроз экономической безопасности (использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации).

3. Содержание вопроса: Составьте перечень актуальных технологий защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности?

Ответ должен содержать краткий перечень актуальных технологий защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.

4. Содержание вопроса: Как осуществлять оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований?

Ответ должен содержать краткий алгоритм осуществления оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.

5. Содержание вопроса: Опишите сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации?

Ответ должен содержать краткое описание сущности и специфики системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.

УК-1 (Индикаторы УК-1.3)

1. Содержание вопроса: Перечислите подходы и принципы стратегического планирования.

Ответ должен содержать краткий перечень подходов и принципы стратегического планирования.

2. Содержание вопроса: Укажите методы и инструменты стратегического планирования?

Ответ должен содержать краткое описание методов и инструментов стратегического планирования.

3. Содержание вопроса: Укажите основные этапы стратегического планирования?

Ответ должен содержать краткое описание основных этапов стратегического планирования.

4. Содержание вопроса: Опишите стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода?

Ответ должен содержать описание стратегии действий в проблемной ситуации на основании системного подхода.

5. Содержание вопроса: Каков алгоритм разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода?

Ответ должен содержать краткое описание алгоритма (алгоритмов) разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода

УК-4 (Индикаторы УК-4.3)

Владеть: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах

1. Содержание вопроса: Какие методы и инструменты построения научного текста в устной и письменной форме вы можете перечислить?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов построения научного текста в устной и письменной форме.

2. Содержание вопроса: Опишите методы и инструменты построения научного текста в

устной и письменной форме?

Ответ должен содержать краткое описание методов и инструментов построения научного текста в устной и письменной форме.

3. Содержание вопроса: Какие современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия вы можете перечислить?

Ответ должен содержать краткий перечень современных информационно-коммуникативных технологий для профессионального взаимодействия.

4. Содержание вопроса: Опишите современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия?

Ответ должен содержать описание современных информационно-коммуникативных технологий для профессионального взаимодействия.

5. Содержание вопроса: Какие методы и инструменты создания профессиональных текстов в устной и письменной формах применялись в работе?

Ответ должен содержать краткое описание методов и инструментов создания профессиональных текстов в устной и письменной формах применяемых в работе.

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада и 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 практических задач, 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 поставленных перед ним задач, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3.1 Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

1) оценку, полученную в отзыве работника 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 обучающегося;

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.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

27 сентября 2024 года, протокол ученого совета
университета №2
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.
Владелец: проректор по учебной работе
А.В. Гаврилов

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА (ПО ТЕМЕ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ)

| | |
|--|---|
| Код плана | <u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u> |
| Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности) | <u>38.04.03 Управление персоналом</u> |
| Профиль (программа) | <u>Кадровая безопасность организации</u> |
| Квалификация (степень) | <u>Магистр</u> |
| Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины) | <u>Б2</u> |
| Шифр дисциплины (модуля) | <u>Б2.В.3.02(П)</u> |
| Институт (факультет) | <u>Институт экономики и управления</u> |
| Кафедра | <u>управления человеческими ресурсами</u> |
| Форма обучения | <u>очная</u> |
| Курс, семестр | <u>2 курс, 4 семестр</u> |
| Форма промежуточной аттестации | <u>зачет с оценкой</u> |

Самара, 2024

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 |
|--|--|--|
| <i>ПК-1 -Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации</i> | | |
| <i>ПК-1.4 Демонстрирует способность генерировать новые идеи на основе анализа научных достижений профессиональной предметной области</i> | | |
| <p>Знать: актуальные проблемы управления персоналом</p> <p>Уметь: составлять обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации</p> | Участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации ⁴ . | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации</i> | | |
| <i>ПК-2.1 Разрабатывает концепцию управления персоналом, кадровую политику организации в соответствии с ее целями, задачами и стратегией развития</i> | | |
| <p>Знать: теории управления организацией, политику и стратегию управления персоналом</p> <p>Уметь: разрабатывать стратегии и политику в управлении персоналом</p> <p>Владеть: анализом успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации</p> | Проведение исследования и обобщения его результатов, выводы | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации</i> | | |
| <p>Знать: современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом</p> <p>Уметь: применять технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала организации</p> <p>Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации</p> | <p>Работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе:</p> <ul style="list-style-type: none"> -четкость и логическая последовательность изложения материала; -убедительность аргументации; -краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования; -конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений. | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |

| | | |
|---|--|---|
| <i>ПК-2.3 Определяет критерии и показатели оценки эффективности управления персоналом организации в соответствии с установленными стратегическими целями</i> | | |
| <p>Знать: процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации</p> <p>Уметь: применять на практике процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками оценки влияния мероприятий по повышению эффективности управления персоналом компании.</p> | <p>Расчет социально-экономической эффективности (эффекта) предложенных решений проблемы на исследуемом объекте</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-5 Способен формировать карты поиска кандидатов для удовлетворения потребности организации в трудовых ресурсах на основе инновационных методов и технологий</i> | | |
| <i>ПК-5.1 Организует работу системы управления персоналом на основе современных концепций управления кадровыми рисками, инновационных методов и технологий</i> | | |
| <p>Знать: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала</p> <p>Уметь: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием</p> <p>Владеть: навыком составления профиля должности</p> | <p>Проведение научно-исследовательского эксперимента</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-5.3 Применяет методологические подходы к управлению кадровыми рисками персонала организации, современные методы их оценки, разрабатывает кадровую политику и культуру безопасности в области управления кадровыми рисками персонала организации на основе инновационных методов и технологий</i> | | |
| <p>Знать: технологии проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии.</p> <p>Уметь: осуществлять онлайн-тестирование и интервьюирование кандидатов.</p> <p>Владеть: навыками применения всех актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов</p> | <p>Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-6 Способен осуществлять научно-исследовательскую работу в области управления кадровой безопасностью организации</i> | | |
| <i>ПК-6.1 Применяет методы научных исследований при анализе кадровой безопасности организации, процессов управления внешними и внутренними угрозами кадровой безопасности, в том числе защиты персональных данных и сведений, составляющих коммерческую тайну</i> | | |
| <p>Знать: методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической</p> | <p>Краткая характеристика исследуемого объекта</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.</p> <p>Уметь: анализировать информацию необходимую для оценки факторов угроз экономической безопасности; использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации.</p> <p>Владеть: навыками защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.</p> | | |
| <p><i>ПК-6.2 Применяет результаты научных исследований с целью стратегического управления организацией, защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками</i></p> | | |
| <p>Знать: методологические основы научных исследований</p> <p>Уметь: проводить анализ и оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.</p> <p>Владеть: навыками стратегического управления и защиты активов предприятия от угроз, исходящих от персонала, организации выполнения функций системы мониторинга и средств передачи информации при информационной поддержке процесса управления кадровыми рисками</p> | <p>Проведение научно-исследовательского эксперимента</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <p><i>ПК-6.3 На основе научно-методических рекомендаций, нормативных требований, установленных законодательством РФ правовых основ разрабатывает и внедряет мероприятия по формированию кадровой безопасности организации, управлению кадровыми рисками в рамках действующих бизнес-процессов</i></p> | | |
| <p>Знать: сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.</p> <p>Уметь: разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации в рамках системы безопасности компании и подсистемы кадровой безопасности.</p> <p>Владеть: навыками расчета показателей необходимых для оценки степени угроз экономической безопасности; навыками расчета финансовых и нефинансовых индикаторов угроз экономической</p> | <p>Проведение исследования и обобщения его результатов, выводы</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|---|--|--|
| безопасности; навыками оценки эффективности мероприятий по функционированию системы экономической безопасности. | | |
| <i>УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</i> | | |
| <i>УК-1.3 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию действий в проблемной ситуации на основе системного подхода</i> | | |
| <p>Знать: принципы, методы и этапы стратегического планирования на основании системного подхода</p> <p>Уметь: формировать стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода</p> <p>Владеть: навыками разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода.</p> | Разработка плана мероприятий по внедрению рекомендаций | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</i> | | |
| <i>УК-4.3 Создает и трансформирует академические тексты в устной и письменной формах (статья, доклад, реферат, аннотация, обзор, рецензия и т.д.), в том числе на иностранном(ых) языке(ах)</i> | | |
| <p>Знать: основы построения научного текста в устной и письменной форме</p> <p>Уметь: применять современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия</p> <p>Владеть: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах</p> | Композиция выпускной квалификационной работы. Рубрикация текста | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |

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

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, для сбора и анализа данных и материалов, проведения исследований.

3. Описательная часть.
4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

Введение.

1. Краткая характеристика исследуемого объекта.
2. Обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы.
3. Проведение научно-исследовательского эксперимента.
4. Расчет социально-экономической эффективности (эффекта) предложенных решений проблемы на исследуемом объекте.
5. Разработка плана мероприятий по внедрению рекомендаций
6. Участие в научно-исследовательских мероприятиях и публикации (Тезисы, материалы докладов, статьи).

Заключение.

В разделе 1 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-6 (Индикаторы ПК-6.1)

Содержание задания: краткая характеристика исследуемого объекта

Ответ должен содержать описание современных методов и технологий анализа информации о работодателе и основные сведения об организации, в которой проходила практика, отражаются основные виды деятельности организации.

В разделе 2 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.3)

Содержание задания: обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы, возникающих при решении задач производственной деятельности подразделения и известных подходов к их разрешению.

Ответ должен содержать формулировку основной проблемы (ряда проблем), с которой связано решение производственных задач, перечень известных методов ее решения и описание сложностей, возникающих при их использовании.

В разделе 3 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.1), ПК-6 (Индикаторы ПК-6.2)

Содержание задания: проведение научно-исследовательского эксперимента

Ответ должен содержать описание научно-исследовательского эксперимента в исследуемой предметной области.

В разделе 4 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Содержание задания: расчет социально-экономической эффективности (эффекта) предложенных решений проблемы на исследуемом объекте.

Ответ должен содержать описание проведенного исследования и обобщение его результатов, выводы. Должна быть проведена работа над текстом, выполнение общих требований к научно-исследовательской работе:

-четкость и логическая последовательность изложения материала;

-убедительность аргументации;

-краткость и точность формулировок, исключая возможность неоднозначного толкования;

-конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений.

В разделе 5 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

УК-1 (Индикаторы УК-1.3), УК-4 (Индикаторы УК-4.3)

Содержание задания: разработка плана мероприятий по внедрению рекомендаций.

Ответ должен содержать описание плана мероприятий предложенных решений проблемы на исследуемом объекте. Выполнена композиция выпускной квалификационной работы.

Осуществлена рубрикация текста.

В разделе 6 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать текст опубликованных материалов (тезисы, материалы докладов, статьи) и их метаданные.

В разделе «Заключение» должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-6 (Индикаторы ПК-6.3),

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать результат проведенного исследования и обобщения его результатов, выводы.

Объем отчета составляет около 45 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную постановку задач 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 задач 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 содержит анализ поставленных задач, имеет непоследовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены с незначительными нарушениями.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если в отчете не изложен в полном объеме анализ поставленных задач, отсутствует последовательное изложение материала с выводами и предложениями, имеются грубые нарушения технических требований к оформлению отчета.

2.2 Устный доклад к 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).

В докладе озвучиваются поставленные задачи (задания) практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

В устном докладе должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-6 (Индикаторы ПК-6.1)

Содержание задания: краткая характеристика исследуемого объекта

Ответ должен содержать описание современных методов и технологий анализа информации о работодателе и основные сведения об организации, в которой проходила практика, отражаются основные виды деятельности организации.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.3)

Содержание задания: обоснование и разработка методики (методик), способов решения проблемы, возникающих при решении задач производственной деятельности подразделения и известных подходов к их разрешению.

Ответ должен содержать формулировку основной проблемы (ряда проблем), с которой связано решение производственных задач, перечень известных методов ее решения и описание сложностей, возникающих при их использовании.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.1), ПК-6 (Индикаторы ПК-6.2)

Содержание задания: проведение научно-исследовательского эксперимента

Ответ должен содержать описание научно-исследовательского эксперимента в исследуемой предметной области.

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

Содержание задания: расчет социально-экономической эффективности (эффекта) предложенных решений проблемы на исследуемом объекте.

Ответ должен содержать описание проведенного исследования и обобщение его результатов, выводы в соответствии с требованиями к научно-исследовательской работе:

-четкость и логическая последовательность изложения материала;

-убедительность аргументации;

-краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования;

-конкретность изложения результатов работы; обоснованность рекомендаций и предложений.

УК-1 (Индикаторы УК-1.3), УК-4 (Индикаторы УК-4.3)

Содержание задания: разработка плана мероприятий по внедрению рекомендаций.

Ответ должен содержать описание плана мероприятий предложенных решений проблемы на исследуемом объекте.

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4)

Содержание задания: участие в научно-исследовательских мероприятиях, публикации.

Ответ должен содержать содержание опубликованных материалов (тезисы, материалы докладов, статьи).

ПК-6 (Индикаторы ПК-6.3)

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать результат проведенного исследования и обобщения его результатов, выводы.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует современные методы и методики анализа и использования различных источников информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не умеет анализировать и

использовать различные источники информации, 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

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.4)

1. Содержание вопроса: Какие источники информации были использованы Вами для изучения проблематики работы подразделения?

Ответ должен содержать перечень источников информации, использованных для изучения проблематики работы подразделения.

2. Содержание вопроса: Какие актуальные проблемы управления персоналом возникают в производственной деятельности организации?

Ответ должен содержать перечень актуальные проблемы управления персоналом, которые возникают в производственной деятельности организации, с указанием к каким областям науки они относятся.

3. Содержание вопроса: Какие методы используются для составления обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом?

4. Ответ должен содержать перечень основных методов, используемых для составления обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

5. Содержание вопроса: Какие подходы к решению управленческих задач, возникающих в производственной деятельности организации, являются наиболее эффективными?

Ответ должен содержать сравнительный анализ различных подходов к решению управленческих задач, возникающих в производственной деятельности организации.

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3)

1. Содержание вопроса: Какие принципы и подходы используются для формирования политики и стратегии управления персоналом?

Ответ должен содержать краткий перечень принципов и подходов, которые используются для формирования политики и стратегии управления персоналом.

2. Содержание вопроса: Проанализируйте успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации?

Ответ должен содержать краткий анализ успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений организации.

3. Содержание вопроса: Какие современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом вы можете перечислить?

Ответ должен содержать краткий перечень современных технологий проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом.

4. Содержание вопроса: Какие процедуры оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации вы знаете?

Ответ должен содержать краткий перечень процедур оценки вклада службы управления персоналом в обеспечение эффективности организации

5. Содержание вопроса: перечислите и опишите процедуры анализа эффективности функционирования системы управления персоналом?

Ответ должен содержать краткое перечисление и описание процедур анализа эффективности функционирования системы управления персоналом.

ПК-5 (Индикаторы ПК-5.1, ПК-5.3)

1. Содержание вопроса: Какие методы и технологии анализа рынка труда вы знаете?
Ответ должен содержать краткое описание методы и технологии анализа рынка труда.

2. Содержание вопроса: Какие методы и инструменты анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала используются в современной организации?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала, используемых при решении задач профессиональной деятельности в организации.

3. Содержание вопроса: Составьте перечень актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов?

Ответ должен содержать краткий перечень актуальных технологий привлечения, подбора и отбора персонала с использованием digital-инструментов

4. Содержание вопроса: Как осуществлять онлайн-тестирование и интервьюирование кандидатов?

Ответ должен содержать краткий алгоритм осуществления онлайн-тестирования и интервьюирование кандидатов.

5. Содержание вопроса: Опишите технологии проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии?

Ответ должен содержать краткое описание алгоритма (алгоритмов), проведения подбора и отбора кандидатов на вакансии.

ПК-6 (Индикаторы ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3)

1. Содержание вопроса: Описать методику расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании?

Ответ должен содержать краткое описание методики расчета показателей, характеризующих силу воздействия угроз экономической безопасности; методику расчета показателей целесообразности формирования системы экономической безопасности, основные методы и механизмы обеспечения кадровой безопасности компании.

2. Содержание вопроса: Какие существуют методы и инструменты анализа информации необходимой для оценки факторов угроз экономической безопасности (использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации)?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов анализа информации необходимой для оценки факторов угроз экономической безопасности (использовать финансовую и статистическую отчетность для получения информации).

3. Содержание вопроса: Составьте перечень актуальных технологий защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности?

Ответ должен содержать краткий перечень актуальных технологий защиты персональных данных и коммерческой тайны с учетом угроз кадровой безопасности.

4. Содержание вопроса: Как осуществлять оценку кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований?

Ответ должен содержать краткий алгоритм осуществления оценки кадровых рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом на основе результатов научных исследований.

5. Содержание вопроса: Опишите сущность и специфику системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации?

Ответ должен содержать краткое описание сущности и специфики системы безопасности компании и ее основных компонентов в рамках действующих бизнес-процессов организации.

УК-1 (Индикаторы УК-1.3)

1. Содержание вопроса: Перечислите подходы и принципы стратегического планирования.

Ответ должен содержать краткий перечень подходы и принципы стратегического планирования.

2. Содержание вопроса: Укажите методы и инструменты стратегического планирования?

Ответ должен содержать краткое описание методов и инструментов стратегического планирования.

3. Содержание вопроса: Укажите основные этапы стратегического планирования?

Ответ должен содержать краткое описание основных этапов стратегического планирования.

4. Содержание вопроса: Опишите стратегию действий в проблемной ситуации на основании системного подхода?

Ответ должен содержать описание стратегии действий в проблемной ситуации на основании системного подхода.

5. Содержание вопроса: Каков алгоритм разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода?

Ответ должен содержать краткое описание алгоритма (алгоритмов) разработки и содержательной аргументации стратегии действий в проблемной ситуации на основе системного подхода

УК-4 (Индикаторы УК-4.3)

Владеть: навыками создания профессиональных текстов в устной и письменной формах

1. Содержание вопроса: Какие методы и инструменты построения научного текста в устной и письменной форме вы можете перечислить?

Ответ должен содержать краткий перечень методов и инструментов построения научного текста в устной и письменной форме.

2. Содержание вопроса: Опишите методы и инструменты построения научного текста в устной и письменной форме?

Ответ должен содержать краткое описание методов и инструментов построения научного текста в устной и письменной форме.

3. Содержание вопроса: Какие современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия вы можете перечислить?

Ответ должен содержать краткий перечень современных информационно-коммуникативных технологий для профессионального взаимодействия.

4. Содержание вопроса: Опишите современные информационно-коммуникативные технологии для профессионального взаимодействия?

Ответ должен содержать описание современных информационно-коммуникативных технологий для профессионального взаимодействия.

5. Содержание вопроса: Какие методы и инструменты создания профессиональных текстов в устной и письменной формах применялись в работе?

Ответ должен содержать краткое описание методов и инструментов создания профессиональных текстов в устной и письменной формах применяемых в работе.

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада и 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 практических задач, 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 поставленных перед ним задач, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3.1 Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

1) оценку, полученную в отзыве работника 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 обучающегося;

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

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

27 сентября 2024 года, протокол ученого совета
университета №2
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.
Владелец: проректор по учебной работе
А.В. Гаврилов

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

| | |
|--|---|
| Код плана | <u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u> |
| Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности) | <u>38.04.03 Управление персоналом</u> |
| Профиль (программа) | <u>Кадровая безопасность организации</u> |
| Квалификация (степень) | <u>Магистр</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>очная</u> |
| Курс, семестр | <u>2 курс, 3 семестр</u> |
| Форма промежуточной аттестации | <u>зачет с оценкой</u> |

Самара, 2024

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 |
|--|--|---|
| ПК-4. Способен планировать мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации и организовывать обучение персонала по дополнительным общеобразовательным программам | | |
| ПК-4.1 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами | | |
| <p>Знать: современные концепции управления человеческими ресурсами;</p> <p>Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по стратегическому развитию персонала;</p> <p>Владеть: навыками стратегического развития персонала.</p> | <p>Ознакомление со структурой образовательного процесса в образовательной организации. Изучение локальных нормативных актов Института дополнительного образования Самарского университета.</p> <p>Изучение дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| ПК-4.2 Применяет современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала и построения профессиональной карьеры персонала | | |
| <p>Знать: основные современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала;</p> <p>Уметь: применять современные технологии и методы планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала;</p> <p>Владеть: навыками применения на практике современных технологий и методов планирования этапов личного и профессионального развития, оценки эффективности системы развития персонала.</p> | <p>Изучение дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета.</p> <p>Посещение занятий преподавателей образовательной организации. Наблюдение и анализ занятий по согласованию с преподавателем учебной дисциплины.</p> <p>Самостоятельная подготовка планов и конспектов занятий по учебным дисциплинам. Разработка содержания учебного материала на современном научно-методическом уровне (оценочное средство или технология).</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| ПК-4.3 Планирует и реализует мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации, используя инновационные технологии обучения персонала | | |
| <p>Знать: базовые принципы построения программ обучения персонала в соответствии со</p> | <p>Самостоятельная подготовка планов и конспектов занятий по учебным дисциплинам.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад,</p> |

| | | |
|---|---|----------------------|
| <p>стратегией развития организации используя инновационные технологии обучения взрослых;</p> <p>Уметь: проектировать образовательный процесс (образовательные программы) в соответствии со стратегией организации, используя инновационные технологии обучения взрослых;</p> <p>Владеть: навыками разработки программ обучения в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и стратегией развития организации, используя инновационные технологии обучения взрослых.</p> | <p>Разработка содержания учебного материала на современном научно-методическом уровне (оценочное средство или технология).</p> <p>Изучение рабочей программы воспитания в рамках основной профессиональной образовательной программы высшего образования.</p> <p>Подготовка и проведение со студенческой группой мероприятия воспитательного или научно-методического характера, направленного на формирование патриотической, гражданской социально ориентированной позиции обучающихся.</p> | <p>собеседование</p> |
|---|---|----------------------|

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

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, для сбора и анализа данных и материалов, проведения исследований.
3. Описательная часть.
4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

1. Организация и нормативно-документационное обеспечение учебного процесса в образовательной организации.
2. Посещение, подготовка и проведение учебных занятий и воспитательных мероприятий.

В разделе 1 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

Формируемая компетенция (индикаторы её достижения):

ПК-4 (Индикаторы ПК-4.1, ПК-4.2)

1. Содержание задания: Ознакомление со структурой образовательного процесса в образовательной организации. Изучение локальных нормативных актов Института дополнительного образования Самарского университета.

Ответ должен содержать анализ нормативно-правовой базы Института дополнительного образования Самарского университета и локальных актов, регламентирующих организацию обучения персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

2. Содержание задания: Изучение дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета.

Ответ должен содержать анализ дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета, направленных на стратегическое развитие персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами.

В разделе 2 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

Формируемая компетенция (индикаторы её достижения):

ПК-4 (Индикаторы ПК-4.2, ПК-4.3)

1. Содержание задания: Посещение занятий преподавателей образовательной организации. Проведение наблюдения и анализа занятий по согласованию с преподавателем учебной дисциплины.

Ответ должен содержать анализ посещенного учебного занятия, описание применяемых преподавателем современных технологий и методов обучения, направленных на личное и профессиональное развитие персонала.

2. Содержание задания: Самостоятельная подготовка планов и конспектов занятий по учебным дисциплинам. Разработка содержания учебного материала на современном научно-методическом уровне (оценочное средство или технология).

Ответ должен содержать пример разработки учебного занятия в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и стратегией развития организации с использованием инновационных технологий обучения взрослых.

3. Содержание задания: Изучение рабочей программы воспитания в рамках основной профессиональной образовательной программы высшего образования. Подготовка и проведение со студенческой группой мероприятия воспитательного или научно-методического характера, направленного на формирование патриотической, гражданской социально ориентированной позиции обучающихся.

Ответ должен содержать разработку воспитательного или научно-методического мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации.

Объем отчета составляет около 15 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную постановку задач 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 задач 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 содержит анализ поставленных задач, имеет непоследовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены с незначительными нарушениями.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если в отчете не изложен в полном объеме анализ поставленных задач, отсутствует последовательное изложение материала с выводами и предложениями, имеются грубые нарушения технических требований к оформлению отчета.

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 может содержать 12-15 слайдов с использованием возможностей анимации и различного оформления.

В докладе озвучиваются поставленные задачи (задания) практики, а также способы и методы, применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

В устном докладе должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

Формируемая компетенция (индикаторы её достижения):

ПК-4 (Индикаторы ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3)

1. Содержание задания: Ознакомление со структурой образовательного процесса в образовательной организации. Изучение локальных нормативных актов Института дополнительного образования Самарского университета.

Ответ должен содержать информацию о результатах анализа нормативно-правовой базы Института дополнительного образования Самарского университета и локальных актов, регламентирующих организацию обучения персонала по дополнительным общеобразовательным программам.

2. Содержание задания: Изучение дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета.

Ответ должен содержать информацию о результатах анализа дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета, направленных на стратегическое развитие персонала на основе современных концепций управления человеческими ресурсами.

3. Содержание задания: Посещение занятий преподавателей образовательной организации. Проведение наблюдения и анализа занятий по согласованию с преподавателем учебной дисциплины.

Ответ должен содержать информацию о результатах анализа посещенного учебного занятия, выводы о применяемых преподавателем современных технологий и методов обучения, направленных на личное и профессиональное развитие персонала.

4. Содержание задания: Самостоятельная подготовка планов и конспектов занятий по учебным дисциплинам. Разработка содержания учебного материала на современном научно-методическом уровне (оценочное средство или технология).

Ответ должен содержать информацию о результатах проведения учебного занятия в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов и стратегией развития организации с использованием инновационных технологий обучения взрослых.

5. Содержание задания: Изучение рабочей программы воспитания в рамках основной профессиональной образовательной программы высшего образования. Подготовка и проведение со студенческой группой мероприятия воспитательного или научно-методического характера, направленного на формирование патриотической, гражданской социально ориентированной позиции обучающихся.

Ответ должен содержать краткую информацию о содержании рабочей программы воспитания в рамках основной профессиональной образовательной программы высшего образования и результатах проведения воспитательного или научно-методического мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует современные методы и методики анализа и использования различных источников информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не умеет анализировать и использовать различные источники информации, 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:

Формируемая компетенция (индикаторы её достижения):

ПК-4 (Индикаторы ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3)

1. Содержание вопроса: Какие источники информации были использованы Вами для ознакомления со структурой образовательного процесса в образовательной организации?

Ответ должен содержать перечень источников информации, которые были использованы для ознакомления со структурой образовательного процесса в образовательной организации.

2. Содержание вопроса: Какие локальные нормативные акты Института дополнительного образования Самарского университета регламентируют организацию обучения персонала по дополнительным общеобразовательным программам на основе современных концепций управления человеческими ресурсами?

Ответ должен содержать перечень, функции и краткое содержание локальных нормативных актов Института дополнительного образования Самарского университета, регламентирующих организацию обучения персонала по дополнительным общеобразовательным программам на основе современных концепций управления человеческими ресурсами.

3. Содержание вопроса: Какие дополнительные образовательные программы Института дополнительного образования Самарского университета направлены на профессиональное и личное развитие персонала?

Ответ должен содержать перечень и краткую характеристику дополнительных образовательных программ Института дополнительного образования Самарского университета, направленных на профессиональное и личное развитие персонала.

4. Содержание вопроса: Какие современные технологии и методы обучения эффективны при обучении персонала?

Ответ должен содержать перечень и краткую характеристику современных технологий и методов обучения, применяемых при обучении персонала.

5. Содержание вопроса: какие Вы можете предложить мероприятия по стратегическому развитию человеческих ресурсов организации?

Ответ должен содержать примеры мероприятий по стратегическому развитию человеческих ресурсов 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 (задания), 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

(задания), 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(задания), 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(задания), обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3. ОЦЕНИВАНИЕ СФОРМИРОВАННОСТИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ПРОВЕДЕНИЕ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ

3.1 Критерии оценки и процедура проведения промежуточной аттестации

Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

1) оценку, полученную в отзыве работника 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 обучающегося;

4) оценка результатов собеседования.

Итоговая оценка рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{и}} = \frac{O_1 + O_2 + O_3 + O_4}{4},$$

где

O_1 – оценка, полученная в отзыве(при прохождении практики в профильной организации);

O_2 – оценка письменного отчета;

O_3 – оценка устного доклада;

O_4 – оценка по результатам собеседования.

Обучающийся получает зачёт по практике, если итоговая оценка не менее 3 баллов.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

УТВЕРЖДЕН

27 сентября 2024 года, протокол ученого совета
университета №2
Сертификат №: 20 08 е9 08 00 02 00 00 04 а9
Срок действия: с 27.02.24г. по 27.02.25г.
Владелец: проректор по учебной работе
А.В. Гаврилов

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРАКТИКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА

| | |
|--|---|
| Код плана | <u>380403-2024-О-ПП-2г00м-03</u> |
| Основная образовательная программа высшего образования по направлению подготовки (специальности) | <u>38.04.03 Управление персоналом</u> |
| Профиль (программа) | <u>Кадровая безопасность организации</u> |
| Квалификация (степень) | <u>Магистр</u> |
| Блок, в рамках которого происходит освоение модуля (дисциплины) | <u>Б2</u> |
| Шифр дисциплины (модуля) | <u>Б2.В.01(П)</u> |
| Институт (факультет) | <u>Институт экономики и управления</u> |
| Кафедра | <u>управления человеческими ресурсами</u> |
| Форма обучения | <u>очная</u> |
| Курс, семестр | <u>1 курс, 2 семестр</u> |
| Форма промежуточной аттестации | <u>зачет с оценкой</u> |

Самара, 2024

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 |
|---|---|---|
| <i>ПК-1 Способен разрабатывать системы и реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения организации</i> | | |
| <i>ПК-1.1 Осуществляет текущее и оперативное планирование затрат на персонал, принимает своевременные решения по их оптимизации</i> | | |
| <p>Знать: технологии и методы формирования и контроля бюджетов и основы законодательства Российской Федерации;</p> <p>Уметь: составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на персонал и структурные подразделения;</p> <p>Владеть: навыками разработки предложений о затратах на персонал и формирования бюджета на персонал</p> | <p>Изучение воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-1.2 Проводит диагностику систем мотивации и стимулирования персонала, предлагает корректирующие меры для повышения эффективности работы структурных подразделений</i> | | |
| <p>Знать: сущность и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом;</p> <p>Уметь: выявлять проблемы в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации;</p> <p>Владеть: навыками разработки рекомендаций по устранению проблем в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> | <p>Изучение политики привлечения конкурентоспособного персонала в организации.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>ПК-1.3 Выбирает и применяет оптимальные методы управления межличностными отношениями, поддерживает комфортный морально-психологический климат в организации</i> | | |
| <p>Знать: методы, способы и инструменты управления персоналом классификацию конфликтов и стрессов в организации, факторы и условия возникновения конфликтов в трудовом коллективе.</p> <p>Уметь: определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала; соблюдать нормы этики делового общения; применять основные методы и стратегии профилактики конфликтов и стрессов в организации</p> <p>Владеть: методами реализации кадровых</p> | <p>Анализ процесса адаптации персонала организации.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

| | | |
|--|--|--|
| мероприятиях по управлению конфликтами и стрессами в организации | | |
| <i>ПК-2 Способен разрабатывать системы и реализовывать стратегическое управление персоналом и работу структурного подразделения организации</i> | | |
| <i>ПК-2.2 Предметно использует технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом, кадрового потенциала организации</i> | | |
| Знать: современные технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития систем и служб управления персоналом Уметь: применять технологии проведения диагностики и мониторинга состояния кадрового потенциала организации Владеть: навыками диагностики и мониторинга кадрового потенциала организации | Анализ кадрового потенциала персонала организации | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>ПК-3 Способен администрировать бизнес-процессы операционного управления персоналом и работу структурного подразделения организации и соответствующего документооборота</i> | | |
| <i>ПК-3.1 Осуществляет организационное сопровождение, администрирование бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации</i> | | |
| Знать: метрики и методы анализа системы управления персоналом и ее эффективности; Уметь: анализировать и интерпретировать информацию по труду и управлению персоналом, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в организации, факторы и резервы роста производительности труда; Владеть: навыками анализа трудовых показателей и подсистем управления персоналом в организациях | Анализ обеспечения кадровой безопасности компании и безопасных коммуникативных каналов передачи информации | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>ПК-3.2 Предметно использует современные методы и инструменты администрирования бизнес-процессов и документооборота по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации</i> | | |
| Знать: взаимосвязь основных HR-метрик и показателей эффективности бизнеса; Уметь: подбирать информационную базу для анализа трудовых показателей и HR-процессов; Владеть: навыками составления аналитических отчетов | Проведение деловой оценки персонала организации | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>ПК-3.3 Умеет внедрять и осуществлять контроль за бизнес-процессами и документооборотом по оперативному и стратегическому управлению персоналом организации</i> | | |
| Знать: цели и функции экономических и кадровых подразделений на предприятиях и организациях, основы их нормативно-методического и кадрового обеспечения; Уметь: формулировать рекомендации по результатам анализа HR-процессов; Владеть: навыками комплексной оценки HR-процессов | Проведение деловой оценки персонала организации | Письменный отчет, устный доклад, собеседование |
| <i>ПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по управлению кадровыми рисками и формированию культуры безопасности на основе инновационных методов и технологий</i> | | |
| <i>ПК-5.2 Документирует процесс управления кадровыми рисками и корректирует их реестр, проводит анализ факторов кадровых рисков, разрабатывает и внедряет мероприятия по управлению кадровыми рисками в организации, формирует культуру безопасности труда на основе инновационных методов и</i> | | |

| | | |
|--|---|---|
| <i>технологий</i> | | |
| <p>Знать: основные методы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии</p> <p>Уметь: применять методы преодоления коммуникативных барьеров и минимизации рисков при межкультурном взаимодействии</p> <p>Владеть: навыками диагностики возникновения коммуникативных барьеров и методами оценки рисков, возникающих при межкультурном взаимодействии</p> | <p>Подготовка к проведению и участие в совещаниях.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</i> | | |
| <i>УК-5.2 Определяет и выбирает способы преодоления коммуникативных барьеров и рисков при межкультурном взаимодействии</i> | | |
| <p>Знать: основные методы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии</p> <p>Уметь: применять методы преодоления коммуникативных барьеров и минимизации рисков при межкультурном взаимодействии</p> <p>Владеть: навыками диагностики возникновения коммуникативных барьеров и методами оценки рисков, возникающих при межкультурном взаимодействии</p> | <p>Подготовка к проведению и участие в совещаниях.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |
| <i>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i> | | |
| <i>УК-6.1 Определяет стратегию профессионального развития и проектирует профессиональную карьеру</i> | | |
| <p>Знать: основные подходы к построению стратегии профессионального развития, принципы проектирования профессиональной карьеры</p> <p>Уметь: определять этапы профессионального развития</p> <p>Владеть: навыками конструирования профессионального развития, проектирования карьеры</p> | <p>Анализ процесса адаптации персонала организации.</p> | <p>Письменный отчет, устный доклад, собеседование</p> |

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

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, для сбора и анализа данных и материалов, проведения исследований.
3. Описательная часть.

4. Список использованных источников.
5. Приложения (при наличии).

Письменный отчет по практике в рамках описательной части включает разделы:

Введение.

1. Воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации.
2. Кадровый потенциал персонала организации.
3. Политика привлечения конкурентоспособного персонала.
4. Адаптация персонала организации.
5. Деловая оценка персонала организации.
6. Подготовка к проведению и участие в совещаниях.
7. Анализ обеспечения кадровой безопасности компании и безопасных коммуникативных каналов передачи информации.

Заключение.

В разделе 1 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикатор ПК-1.1)

Содержание задания: Воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации.

Ответ должен содержать описание воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации.

В разделе 2 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-2 (Индикатор ПК-2.2)

Содержание задания: Кадровый потенциал персонала организации.

Ответ должен содержать анализ кадрового потенциала исследуемой организации.

В разделе 3 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикатор ПК-1.2)

Содержание задания: Политика привлечения конкурентоспособного персонала.

Ответ должен содержать описание политики привлечения конкурентоспособного персонала.

В разделе 4 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикатор ПК-1.3), УК-6 (Индикатор УК-6.1)

Содержание задания: Адаптация персонала организации.

Ответ должен содержать описание системы адаптации персонала исследуемой организации.

В разделе 5 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-3 (Индикатор ПК-3.1), ПК-3 (Индикатор ПК-3.2), ПК-3 (Индикатор ПК-3.3)

Содержание задания: Деловая оценка персонала организации.

Ответ должен содержать алгоритм деловой оценки персонала организации.

В разделе 6 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-5 (Индикатор ПК-5.2), УК-5 (Индикатор УК-5.2)

Содержание задания: Подготовка к проведению и участие в совещаниях.

Ответ должен содержать алгоритм подготовки к проведению и участия в совещаниях

В разделе 7 должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-3 (Индикатор ПК-3.1)

Содержание задания: Анализ обеспечения кадровой безопасности компании и безопасных коммуникативных каналов передачи информации.

Ответ должен содержать анализ обеспечения кадровой безопасности компании и безопасных коммуникативных каналов передачи информации.

В разделе «Заключение» должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикатор ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3), ПК-2 (Индикатор ПК-2.2), ПК-3 (Индикатор ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3), ПК-5 (Индикатор ПК-5.2), УК-5 (Индикатор УК-5.2), УК-6 (Индикатор УК-6.1).

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

Объем отчета составляет около 20 страниц машинописного текста.

Оформление письменного отчета по практике осуществляется в соответствии с общими требованиями к учебным текстовым документам, установленными в Самарском университете.

2.1.2 Критерии оценки письменного отчета

Оценка 5 («отлично») – выставляется, если отчет носит исследовательский характер, имеет грамотно изложенную постановку задач 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 задач 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 содержит анализ поставленных задач, имеет непоследовательное изложение материала с выводами и предложениями, технические требования к оформлению отчета выполнены с незначительными нарушениями.

Оценка 2 («неудовлетворительно») – выставляется, если в отчете не изложен в полном объеме анализ поставленных задач, отсутствует последовательное изложение материала с выводами и предложениями, имеются грубые нарушения технических требований к оформлению отчета.

2.2 Устный доклад к 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).

В докладе озвучиваются поставленные задачи (задания) практики, а также способы и методы применяемые для их решения. Приводятся основные результаты проведенного исследования. В заключении демонстрируются выводы и предложения.

В устном докладе должно быть отражено выполнение следующих заданий, направленных на формирование компетенций:

ПК-1 (Индикатор ПК-1.1)

Содержание задания: Воздействие макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации.

Ответ должен содержать описание воздействия макроэкономической среды на формирование и развитие трудовых ресурсов организации.

ПК-2 (Индикатор ПК-2.2)

Содержание задания: Кадровый потенциал персонала организации.

Ответ должен содержать анализ кадрового потенциала исследуемой организации.

ПК-1 (Индикатор ПК-1.2)

Содержание задания: Политика привлечения конкурентоспособного персонала.

Ответ должен содержать описание политики привлечения конкурентоспособного персонала.

ПК-1 (Индикатор ПК-1.3), УК-6 (Индикатор УК-6.1)

Содержание задания: Адаптация персонала организации.

Ответ должен содержать описание системы адаптации персонала исследуемой организации.

ПК-3 (Индикатор ПК-3.1), ПК-3 (Индикатор ПК-3.2), ПК-3 (Индикатор ПК-3.3)

Содержание задания: Деловая оценка персонала организации.

Ответ должен содержать алгоритм деловой оценки персонала организации.

ПК-5 (Индикатор ПК-5.2), УК-5 (Индикатор УК-5.2)

Содержание задания: Подготовка к проведению и участие в совещаниях.

Ответ должен содержать алгоритм подготовки к проведению и участия в совещаниях

ПК-3 (Индикатор ПК-3.1)

Содержание задания: Анализ обеспечения кадровой безопасности компании и безопасных коммуникативных каналов передачи информации.

Ответ должен содержать анализ обеспечения кадровой безопасности компании и безопасных коммуникативных каналов передачи информации.

ПК-1 (Индикатор ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3), ПК-2 (Индикатор ПК-2.2), ПК-3 (Индикатор ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3), ПК-5 (Индикатор ПК-5.2), УК-5 (Индикатор УК-5.2), УК-6 (Индикатор УК-6.1).

Содержание задания: формулирование выводов.

Ответ должен содержать формулирование выводов по итогам практики.

2.2.2 Критерии оценки устного доклада к письменному отчету

Оценка 5 («отлично») – обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, уверенно транслирует результаты исследования и отстаивает свою точку зрения.

Оценка 4 («хорошо») - обучающийся демонстрирует высокий уровень умения анализировать и использовать различные источники информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 3 («удовлетворительно») - обучающийся использует современные методы и методики анализа и использования различных источников информации, не уверенно транслирует результаты исследования, не отстаивая свою точку зрения;

Оценка 2 («неудовлетворительно») - обучающийся не умеет анализировать и использовать различные источники информации, 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**

ПК-1 (Индикаторы ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3)

1. Содержание вопроса: Какие факторы внешней среды необходимо учитывать при выборе кандидатов?

Ответ должен содержать перечень факторов внешней среды оказывающих влияние на выбор кандидатов.

2. Содержание вопроса: Какие факторы внутренней среды необходимо учитывать при выборе кандидатов?

Ответ должен содержать перечень факторов внутренней среды оказывающих влияние на выбор кандидатов.

3. Содержание вопроса: Назовите основные правила успешной организации поиска кандидатов?

Ответ должен содержать перечень ключевых правил, которые необходимо соблюдать при поиске кандидатов.

4. Содержание вопроса: Укажите основные этапы процесса адаптации персонала?

Ответ должен содержать перечень этапов, которые проходит вновь принятый сотрудник.

ПК-2 (Индикаторы ПК-2.2)

1. Содержание вопроса: Каким образом осуществляется аудит кадрового потенциала организации?

Ответ должен содержать краткий перечень современных методов проведения аудита персонала.

2. Содержание вопроса: Назовите основные методы, применяемые при проведении аудита кадрового потенциала в организации?

Ответ должен содержать перечень методов, используемых при аудите персонала.

3. Содержание вопроса: Каким образом в отечественных организациях осуществляется развитие кадрового потенциала?

Ответ должен содержать алгоритм развития кадрового потенциала.

4. Содержание вопроса: Какие показатели в настоящее время характеризуют уровень развития кадрового потенциала?

Ответ должен содержать краткий перечень показателей уровня развития персонала.

ПК-3 (Индикатор ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3)

1. Содержание вопроса: Перечислите требования к объективной оценке персонала?

Ответ должен содержать краткий перечень требований к оценке персонала.

2. Содержание вопроса: Назовите основные методы оценки персонала?

Ответ должен содержать перечень методов оценки персонала.

3. Содержание вопроса: Укажите основные критерии конкурсного набора персонала на работу?

Ответ должен содержать перечень актуальных критериев набора персонала.

4. Содержание вопроса: Назовите основные способы формирования программы конкурса?

Ответ должен содержать исчерпывающий перечень способов формирования программы конкурса.

ПК-5 (Индикатор ПК-5.2)

1. Содержание вопроса: Из каких элементов складывается подготовка к совещанию?

Ответ должен содержать комплекс мероприятий необходимых для проведения эффективного совещания.

2. Содержание вопроса: Как определить оптимальную продолжительность делового совещания?

Ответ должен содержать ряд контрольных точек, необходимых для определения оптимально времени совещания.

3. Содержание вопроса: Что такое протокол совещания? Кто его ведет, и какие

основные моменты в нем фиксируют?

Ответ должен содержать определение понятия, лицо, отвечающее за организацию совещания, а также содержание совещания.

4. Содержание вопроса: Как подводятся итоги совещания и принимаются решения?

Ответ должен содержать краткие выводы по эффективности проведенного совещания.

УК-5 (Индикатор УК-5.2)

1. Содержание вопроса: Из каких элементов складывается подготовка к совещанию?

Ответ должен содержать комплекс мероприятий необходимых для проведения эффективного совещания.

2. Содержание вопроса: Как определить оптимальную продолжительность делового совещания?

Ответ должен содержать ряд контрольных точек, необходимых для определения оптимально времени совещания.

3. Содержание вопроса: Что такое протокол совещания? Кто его ведет, и какие основные моменты в нем фиксируют?

Ответ должен содержать определение понятия, лицо, отвечающее за организацию совещания, а также содержание совещания.

4. Содержание вопроса: Как подводятся итоги совещания и принимаются решения?

Ответ должен содержать краткие выводы по эффективности проведенного совещания.

УК-6 (Индикатор УК-6.1)

1. Содержание вопроса: В чем сущность управления адаптацией персонала в организации?

Ответ должен содержать информацию о процессе ознакомления сотрудника с условиями и правилами работы.

2. Содержание вопроса: Назовите показатели эффективности адаптации персонала к современной организации?

Ответ должен содержать краткий перечень показателей эффективности адаптации персонала.

3. Содержание вопроса: Какие факторы влияют на ход адаптации персонала в организации?

Ответ должен содержать ряд факторов оказывающих особое влияние на адаптацию сотрудников.

2.3.2 Критерии оценки собеседования по содержанию письменного отчета, устного доклада и 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 практических задач, 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 поставленных перед ним задач, обучающийся не знаком с рекомендованной литературой.

3.1 Оценка по результатам прохождения практики включает в себя:

- 1) оценку, полученную в отзыве работника 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 обучающегося;
- 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.
