

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2023 09:51:21
Уникальный программный ключ:
88731497f100e798ae8c92c0d38e105c818d9410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

Типы практики:

- **Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе педагогическая практика)**
- **Производственная (научно-исследовательская работа)**
- **Преддипломная практика**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) «Кадровый менеджмент»

Фонд оценочных средств разработан:

преподаватель кафедры «Управление персоналом» Дудорова Е.А.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
 - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д. Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной:

Б2.П.1 Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе педагогическая практика)

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	Промежуточный / завершающий
ПК-25	умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	1	1	завершающий
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	1	1	завершающий

Б2.П.2 Производственная (научно-исследовательская работа)

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	Промежуточный / завершающий
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	1	1	завершающий
ПК-23	умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	1	1	завершающий
ПК-24	владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	1	1	завершающий
ПК-26	умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации	1	1	завершающий

Б2.П.3 Преддипломная практика

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	Промежуточный / завершающий
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	1	1	завершающий
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	1	1	завершающий
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	1	1	завершающий
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	1	1	завершающий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по:

Б2.П.1 Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе педагогическая практика)

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля
		Зачет с оценкой
ПК-25	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ПК-26	знает	+
	умеет	+
	владеет	+

Б2.П.2 Производственная практика (научно-исследовательская работа)

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля
		Зачет с оценкой
ОК-2	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ПК-23	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ПК-24	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ПК-26	знает	+
	умеет	+
	владеет	+

Б2.П.3 Преддипломная практика

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля
		Зачет с оценкой
ОПК-4	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ОПК-11	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ПК-1	знает	+
	умеет	+
	владеет	+
ПК-2	знает	+
	умеет	+
	владеет	+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично» (5 баллов) – Работа четко структурирована, материал изложен логично, выводы и обобщения доказательны и опираются на теоретические знания и практический опыт, полученный в процессе прохождения практики. Дана характеристика организационной структуры, организационно-правовой формы организации. Имеется анализ персонала, и обучающийся хорошо в ней ориентируется. Даны правильные ответы на вопросы преподавателя, материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный. Выполнены все требования к выполнению, написанию и защите отчета.

«Хорошо» (4 балла) – Работа четко структурирована, материал изложен логично, выводы и обобщения доказательны и опираются на теоретические знания и практический опыт, полученный в процессе прохождения практики. Дана характеристика организационной структуры, организационно-правовой формы организации. Имеется анализ персонала, и обучающийся в ней

ориентируется. Ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены несущественные ошибки. Выполнены основные требования к оформлению и защите отчета. Имеются отдельные замечания и недостатки.

«Удовлетворительно» (3 балла) – Работа недостаточно четко структурирована. Дана характеристика организационной структуры, организационно- правовой формы организации. Имеется анализ персонала, но неполная, обучающийся не вполне в ней ориентируется. Либо анализ персонала отсутствует. Ответ неполный, содержащий значительные неточности (степень полноты ответа – не более 50%). Выполнены базовые требования к выполнению, оформлению и защите отчета. Имеются достаточно существенные замечания и недостатки, требующие значительных затрат времени на исправление.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – Результат, содержащий неполный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа. Требования к написанию и защите отчета не выполнены. Имеются многочисленные существенные недостатки, которые не могут быть исправлены.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице. Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Промежуточная аттестация		
ПА	Зачет с оценкой	ПА

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Описание процедуры оценивания «Защита отчета по практике». Оценивание проводится руководителем практики. По результатам проверки отчета по практике обучающийся допускается к ее защите при условии соблюдения перечисленных условий:

- выполнены все задания;
- сделаны выводы;
- отсутствуют ошибки;
- оформлено в соответствии с требованиями.

В том случае, если работа не отвечает предъявляемым требованиям, то она возвращается автору на доработку. Обучающийся должен переделать работу с учетом замечаний и предоставить для проверки вариант с результатами работы над ошибками. Если сомнения вызывают отдельные аспекты отчета по практике, то в этом случае они рассматриваются во время устной защиты работы.

Защита отчета по практике представляет собой устный публичный отчет обучающегося о результатах выполнения, ответы на вопросы преподавателя. Ответ обучающегося оценивается преподавателем в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Зачет с оценкой	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Критерии оценки.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
 Кафедра Управление персоналом

Тематика индивидуальных заданий на производственную практику (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе педагогическая практика)

Последовательность проведения этапов производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, в том числе педагогическая практика)

Разделы (этапы) практики	Виды работ на практике, включая самостоятельную работу обучающихся
Методический этап	Мероприятия по изучению нормативной базы ОПОП, технологий обучения, методик проведения занятий, составления фонда оценочных средств, под руководством научного руководителя
Практический этап	Мероприятия по разработке студентом учебно-методических материалов под руководством научного руководителя
Апробационный этап	Мероприятия, направленные на получение педагогических навыков проведения отдельных видов учебных занятий по учебным дисциплинам
Заключительный этап (сформировать выводы)	Подготовка и написания отчета по практике

Типовое задание на педагогическую практику включает в себя:

- непосредственное ознакомление с педагогическим процессом высшего учебного заведения;
- изучение общих вопросов составления рабочего плана аудиторных занятий;
- непосредственное участие магистрантов в проведении аудиторных занятий на потоке/группе в высших учебных заведениях;
- изучение условий работы преподавателей высшего учебного заведения;
- приобретение навыков в разработке лекционных, практических и лабораторных занятий по заданной дисциплине в рамках подготовки «Управление персоналом»;
- приобретение навыков наставничества, способностью вдохновлять других на развитие своих профессиональных способностей

Индивидуальное задание на педагогическую практику включает в себя:

1. Изучить организацию учебного процесса по определенной дисциплине в рамках подготовки «Управление персоналом»;
2. Изучить опыт работы педагогической работы ведущих преподавателей кафедры и ознакомиться:
 - с должностными инструкциями и выполняемыми работами;

- с учебными и учебно-методическими материалами по специализированным дисциплинам;

- с порядком разработки образовательных программ, учебно-методических комплексов и других необходимых материалов для осуществления педагогической деятельности.

3. Выполнить работу по заданию научного руководителя практики;

4. Продолжить сбор материалов и разработки по теме ВКР.

Составитель _____ Дудорова Е.А.

«___»_____2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Тематика индивидуальных заданий на производственную практику (научно-исследовательская работа)

Индивидуальное задание на производственную научно-исследовательскую практику (НИР) выдается руководителем практики. Индивидуальное задание должно соответствовать выбранной магистрантом теме магистерской диссертации в области исследования по основной образовательной программе магистратуры 38.04.03 «Управление персоналом», профиль «Кадровый менеджмент». Тематика исследований должна соответствовать научному направлению работы профильной кафедры, а также отвечать задачам, имеющим теоретическое, практическое, прикладное значение для различных отраслей народного хозяйства. Научно-исследовательская практика проходит в форме индивидуальной самостоятельной работы под руководством научного руководителя.

Индивидуальный план прохождения практики должен включать два основных задания:

- подготовка к публикации научной статьи по теме исследования;
- разработка концепции магистерской диссертации.

Составитель _____ Дудорова Е.А.

«__» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Тематика индивидуальных заданий на преддипломную практику

Тематика индивидуальных заданий на преддипломную практику формулируется магистрантом совместно с руководителем и должна соответствовать области исследований по приоритетным видам профессиональной деятельности, закрепленных в ОПОП 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Кадровый менеджмент».

- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений в системе управления персоналом;
- анализ эффективности существующей системы управления персоналом, разработка и обоснование предложений по ее совершенствованию;
- анализ и моделирование процессов управления персоналом;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;
- использование в практической деятельности организаций информации, полученной по итогам маркетинга рынка труда и бенчмаркинга персонала;
- финансовое планирование и прогнозирование затрат по элементам кадровой политики организации;
- проведение аудита и контроллинга персонала организации и системы управления персоналом.
- выявление и формулирование актуальных научных проблем управления персоналом;
- разработка программ научных исследований и разработок в сфере управления персоналом, организация их выполнения;
- разработка методов и инструментов проведения исследований в системе управления персоналом и анализ их результатов;
- поиск, сбор, обработка, анализ и систематизация информации по темам проводимых исследований;
- подготовка обзоров, отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом;
- разработка образовательных программ для обеспечения обучения персонала;
- разработка учебно-методических материалов для обеспечения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации;
- разработка и использование современных образовательных технологий в процессе обучения персонала;
- организация и участие в образовательном процессе высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования, формирующем профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом;

- организация и контроль наставничества;
- организация, участие в обучении и контроль за внутрикорпоративным профессиональным развитием персонала;
- педагогическая деятельность в корпоративных университетах, бизнес-школах и т.п.

За время практики студенту необходимо выполнить индивидуальное задание по более углубленному изучению отдельных направлений работы или видов деятельности организации (предприятия), решению конкретных управленческих задач в интересах базы практики и университета, подготовить весь необходимый материал для написания и итогового оформления выпускной квалификационной работы.

Составитель _____ Дудорова Е.А.

«___» _____ 2016г.