

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ИММО

" 26 " * 02 2016 г.

Фонд оценочных средств
(промежуточная/итоговая аттестация)

Институт Международного менеджмента и образования
Кафедра управления персоналом
Наименование и код ОПОП 38.03.03 Управление персоналом
Учебная практика «Введение в специальность»

Красноярск, 2016

Содержание

1. Цели и задачи фонда оценочных средств	3
2. Нормативные документы	3
3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе прохождения учебной практики	4
4. Показатели и критерии оценивания компетенций	4
5. Фонд оценочных средств.....	5
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение	7

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Целью создания ФОС учебной практики «Введение в специальность» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ практик.

ФОС по дисциплине решает **задачи**:

– контроль и управление процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции, определенных в ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;

– контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ОПОП, определенных в виде набора общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций выпускников;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

Назначение фонда оценочных средств:

ФОС используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающихся используются как показатель его текущего рейтинга. Также предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению прохождения учебной практики «Введение в специальность» в установленной учебным планом форме: зачет.

2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

ФОС разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», рабочей программы учебной практики «Введение в специальность».

3. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРОХОЖДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Компетенция	Этап формирования	Образовательные технологии	Тип контроля	Форма контроля
ОК-5 способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	теоретический (информационный)	лекции, самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	практические занятия, самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточные	зачет
ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	теоретический (информационный)	лекции, самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	практические занятия, самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточные	зачет

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Таблица 4.1 – Показатели и критерии оценивания компетенций

Показатель оценки результатов обучения	Критерий оценки результатов обучения	Шкала оценивания
– Пороговый уровень	Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что обучающиеся обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями научной организации менеджмента. Обучающиеся способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков.	60-72 баллов (зачет с оценкой «удовлетворительно»)
– Продвинутый уровень	Обучающиеся продемонстрировали результаты на уровне осознанного владения учебным материалом выявлять характерную зависимость, черты и подходы в управлении персоналом.	73-86 баллов (зачет с оценкой «хорошо»)

– Высокий уровень	Студент способен самостоятельно анализировать основные особенности менеджмента в той или иной отрасли, выделять основные составляющие во взаимоотношениях с организациями (компаниями).	87-100 баллов (зачет с оценкой «отлично»)
-------------------	---	---

Таблица 4.2 – Шкала оценивания

Показатели оценки результатов обучения	Шкала оценивания
Пороговый уровень	60-72 баллов
Продвинутый уровень	73-86 баллов
Высокий уровень	87-100 баллов

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

Основной целью учебной практики является закрепление студентами теоретического материала по профильным дисциплинам и повышение уровня профессиональной подготовки бакалавров в процессе приобретения первичных навыков трудовой деятельности.

Учебная практика включает:

1. Самостоятельная работа студентов. Включает в себя:

1.1. Выполнение общего задания по вопросам

1. Управление персоналом как научная и образовательная дисциплина.
2. Управление персоналом как управленческая деятельность в структуре организации: задачи, характеристика, функции, особенности.
3. Современные проблемы в сфере управления персоналом организации.

1.2. Выполнение индивидуального задания.

1.3. Освоение и проведение тестов, представленных в приложении.

Написание заключения по результатам теста.

2. Коллективная работа. Включает в себя:

2.1. Проведение тренингов и игр на тему: эффективное общение, психологическая совместимость, коллективная сплоченность, стили управления и др.

2.2. Анализ структуры персонала организации (статистическая и аналитическая)

В заключительной части отчета студенту необходимо в сжатой форме сформулировать основные выводы.

Дополнительно к основной программе руководитель практики от кафедры может выдать студенту индивидуальное задание по более глубокому изучению и анализу одной из позиций программы.

Руководителем практики от кафедры могут быть внесены изменения и дополнения в задания в зависимости от особенностей организации – базы практики.

Допуск к защите отчета о прохождении учебной практики назначается руководителем практики и обычно происходит в течение недели после получения студентами проверенных отчетов по практике.

Защита отчета по учебной практике предполагает публичный краткий доклад об основных вопросах, выполненных по заданию (5-7 мин.) и ответы на вопросы преподавателя и одногруппников. Студент, подготовивший отчет в соответствии с заданием и требованиями по оформлению получает баллы за написание отчета по учебной практике.

Критерии оценивания отчета по учебной практике:

Критерии		Максимальное количество баллов
1.	Сбор информации	10
2.	Выбор и использование методов и приемов	10
3.	Анализ информации	10
4.	Организация письменной работы	10
5.	Анализ процесса и результата	10
ИТОГО:		50

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточного контроля

ФОС промежуточной аттестации обучающихся по учебной практике предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению прохождения производственно практики в установленной учебным планом форме: зачет.

Зачет проводится в устной (опрос) форме. В ходе текущего контроля проводится оценивание качества изучения и усвоения студентами учебного материала в соответствии с требованиями программы.

Критерии оценивания защиты отчета:

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
Всего, в том числе:		30
1.	Качество доклада:	
	граммотная речь, свободное ориентирование в материале	10
	полное зачитывание материала	0
2.	Четкость выводов, обобщающих доклад:	
	выводы полностью характеризуют доклад	10
	выводы отсутствуют	0
3.	Качество ответов на вопросы:	
	отвечает на большинство вопросов	10

Баллы, полученные по результатам защиты, суммируются к баллам, полученным по результатам написания отчета.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Управление персоналом организации/ Под ред. проф. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2013
2. Веснин, В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2012.
3. Управление персоналом: практикум/ Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 363 с.
4. Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru; www.gks.ru).
5. Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info).
6. Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru).
7. HR-лаборатория (www.ht.ru).
8. Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru).
9. Портал по персоналу (www.hr-zone.net).
10. Международная организация труда (www.ilo.ru).

7. Материально-техническое обеспечение учебной практики

ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ располагает библиотекой, обладающей научными изданиями по проблемам управления персоналом, к которой обеспечен доступ каждому обучающемуся.

Библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями научной литературы и специализированных периодических изданий, а также официальными, справочно-библиографическими изданиями, необходимыми для осуществления педагогической деятельности по направлению подготовки «Управление персоналом».

