

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

УТВЕРЖДАЮ:  
Институт  
Директор ИММО  
Международного менеджмента и образования  
“ 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

Производственная практика «По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности»

Красноярск, 201\_

## Содержание

1. Цели и задачи фонда оценочных средств .....	3
2. Нормативные документы .....	3
3. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе прохождения производственной практики.....	4
4. Показатели и критерии оценивания компетенций .....	6
5. Фонд оценочных средств.....	6
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение.....	9

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

Целью создания ФОС производственной практики «По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» 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 производственной практики «По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» в установленной учебным планом форме: зачет с оценкой.

## **2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

ФОС разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», рабочей программы производственной практики «По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

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

Компетенция	Этап формирования	Образовательные технологии	Тип контроля	Форма контроля
ПК-4 – знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой
ПК-5 – знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой
ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой

<b>Компетенция</b>	<b>Этап формирования</b>	<b>Образовательные технологии</b>	<b>Тип контроля</b>	<b>Форма контроля</b>
умением применять их на практике				
ПК-14 – владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой
ПК-16 – владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой
ПК-18 владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике	теоретический (информационный)	самостоятельная работа	текущий	отчет
	практико-ориентированный	самостоятельная работа	текущий	отчет
	оценочный	аттестация	промежуточный	зачет с оценкой

#### 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 профессиональных 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 управления персоналом в той или иной отрасли.	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 производственной практики является закрепление студентами теоретического материала по профильным дисциплинам и повышение уровня профессиональной подготовки бакалавров в процессе приобретения навыков трудовой деятельности.

Производственная практика заключается в изучении ключевых вопросов для практиканта по работе организации:

1. Организация управленческого труда и оценка его эффективности.
2. Деятельность подразделений по управлению персоналом.
3. Анализ рынка труда.
5. Методы отбора и найма персонала.
6. Адаптация персонала.
7. Методы мотивации деятельности персонала.

8. Анализ и проектирование систем управления персоналом.
9. Методы повышения эффективности управления организацией.
10. Оптимизация рабочего времени персонала.
11. Планирование карьеры персонала.
12. Совершенствование технологии управления организацией.
13. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
14. Управление социальными процессами в организации.
15. Совершенствование системы контроля в организации.
16. Анализ организационной культуры.
18. Управление конфликтными ситуациями.
19. Совершенствование системы оплаты труда.
20. Система оценки и аттестации персонала.
21. Анализ распределения и трудоемкости функций в системе управления организацией.
22. Нормирование деятельности в организации управления.
23. Анализ и проектирование внешних и внутренних коммуникаций организации.
24. Исследование профессиональных и социально-психологических качеств персонала.
25. Совершенствование документирования управленческой деятельности.
26. Методы урегулирования трудовых конфликтов.
27. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
28. Наличие каналов коммуникации организации с внешней средой.
29. Методическое и правовое обеспечение управления персоналом.
30. Работы по сокращению текучести кадров.
31. Организация режима труда и отдыха.
32. Системы консультирования персонала.
34. Наличие кадрового резерва.
35. Управление психологическим климатом в коллективе.
38. Управление развитием и образованием коллектива.
39. Конструктивные и деструктивные стороны производственных конфликтов.
40. Типичные и не типичные конфликтные ситуации на производстве.

Конкретный вопрос, который будет изучаться студентом в ходе практики, определяется им самостоятельно по согласованию с руководителем практики.

По окончании учебной практики студент подготавливает отчет о ее прохождении, который оформляется в письменном виде в соответствии с требованиями.

Основные этапы работы студента на практике включают выполнение разделов тематического плана, представленного в задании на практику.

В первом разделе отчета излагаются:

- статус организации;
- адрес организации;

- размеры организации, ее специализация;
- организационная структура;
- система управления;
- характеристика трудовых ресурсов, обеспеченность средствами производства;
- себестоимость продукции, производительность труда и уровень рентабельности производства;

Анализ проводится за последние 3 года, используя данные годовых отчетов, производственно-финансовых планов, а также данных первичного учета и отчетности.

Во втором разделе рассматриваются вопросы организации управления персоналом на предприятии:

- характеристика элементов организации и процесса управления;
- организация деятельности кадровых служб;
- организационная культура;
- организация труда менеджера;
- условия эффективности управленческих решений;
- внутренние и внешние коммуникации организации.

В заключительной части отчета студенту необходимо в сжатой форме сформулировать основные выводы, дать конкретные предложения по улучшению работы организации.

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 производственной практики назначается руководителем практики и обычно происходит в течение недели после получения студентами проверенных отчетов по практике.

Защита отчета по производственной 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 производственной практике.

#### Критерии оценивания отчета по производственной 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 производственной практике предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению прохождения производственной практики в установленной учебным планом форме: зачет с оценкой.

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
	не может ответить ни на один вопрос	0

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

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие /Под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник, 2006.

2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2012.

3. Вудраф Ч. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенции. М.: Нипро, 2005.

4. Горелов Н.А. Вознаграждение работников (Компенсационный менеджмент): Учеб. пособие. – СПб.: Информационно-издательское агентство «ЛИК», 2007.

5. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. Н.Новгород: НИМБ, 2005.

6. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Ушакова М.В. Служба управления персоналом. –М.: КНОРУС, 2010.
7. Малоун Томас У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006.
8. Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие. М.: Дело и Сервис, 2007.
9. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход. Учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2011.
10. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. М.: Академический проект, 2008.
11. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. Учебник. М.: Альфа-Пресс, 2006.
12. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. М.: Альфа-Пресс, 2011.
13. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Кадровая безопасность компании. – М.: Альфа-Пресс, 2011.
14. Управление персоналом организации / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2006.
15. Управление персоналом. Учебник. / Под ред. Дураковой И.Б. – М.: ИНФРА-М, 2011.
16. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. / Под ред. Максимцева И.А. – М.: Юрайт, 2012.
17. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: Нипро, 2003.
18. Федченко А.А., Одегов Ю.Г. Оплата труда и доходы работников. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2004.
19. Шинкаренко О.Н. Управление персоналом организации при внедрении стандартов серии ISO 9000:2000 / О.Н. Шинкаренко. М.: Дело и сервис, 2007.
20. Федеральная служба государственной статистики ([www.fsgs.ru](http://www.fsgs.ru); [www.gks.ru](http://www.gks.ru)).
21. Федеральная служба по труду и занятости ([www.rostrud.info](http://www.rostrud.info)).
22. Всероссийский центр уровня жизни ([www.vcug.ru](http://www.vcug.ru)).
23. HR-лаборатория ([www.ht.ru](http://www.ht.ru)).
24. Ассоциация специалистов по персоналу ([www.hrm.ru](http://www.hrm.ru); [www.begin.ru](http://www.begin.ru)).
25. Портал по персоналу ([www.hr-zone.net](http://www.hr-zone.net)).
26. Международная организация труда ([www.ilo.ru](http://www.ilo.ru)).

## 5. 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».

