



Федеральное агентство по рыболовству
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Калининградский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Начальник УРОПСИ

Фонд оценочных средств
(приложение к рабочей программе практики)
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА – ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ
(ПРОЕКТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ) ПРАКТИКА

основной профессиональной образовательной программы магистратуры
по направлению подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль программы
«АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА»

ИНСТИТУТ
РАЗРАБОТЧИК

отраслевой экономики и управления
кафедра менеджмента

1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИКИ

Таблица 1 – Планируемые результаты, соотнесенные с установленными индикаторами достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Наименование практики	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<p>ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>ПК-4: Способен организовать работу с внешними организациями (Министерством труда</p>	<p>ПК-2.2: Демонстрирует навыки проведения анализа работ и анализа рабочих мест;</p> <p>ПК-4.2: Демонстрирует навыки работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) в процессе прохождения практики</p>	<p>Производственная практика – технологическая (проектно-технологическая) практика</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; - структуру, место расположения и основные полномочия отделений федеральных органов исполнительной власти (министерств, служб, агентств) и внебюджетных фондов в Калининградской области, органов государственной власти Калининградской области в сфере труда и занятости, кадровых агентств и служб занятости населения г. Калининграда; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; - работать с информацией на официальных сайтах вышеозначенных организаций, находить контактную и иную информацию, необходимую для работы с внешними организациями. <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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;

<p>и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - навыками письменной коммуникации с внешними организациями, в том числе электронно; - навыками личной коммуникации при посещении соответствующих внешних организаций. <p><u>Должен приобрести опыт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - организации взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности других; - работы с внешними организациями.
---	--	--	--

2 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

2.1 К оценочным средствам для промежуточной аттестации, проводимой в форме дифференцированного зачета (зачет с оценкой), относятся:

- отчет по практике
- тестовые задания закрытого и открытого типов.

2.2 Критерии оценки результатов прохождения практики

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» 2) «зачтено», «не зачтено» 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
2 Работа с информацией	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
3.Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать только некоторые	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной информации, во-	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставленной информации, вовле-

Система оценок Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	из имеющихся у него сведений		влекает в исследование новые релевантные задачи данные	кает в исследовании новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

3 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция ПК-2: Способен использовать знания основ научной организации и нормирования труда, владеет навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

Индикатор ПК-2.2: Демонстрирует навыки проведения анализа работ и анализа рабочих мест.

Тестовые задания открытой формы:

1. Совокупность разнообразных характеристик производственной среды деятельности человека – это _____.
2. Рабочее место – это _____.

Тестовые задания закрытого типа:

1. Распределите методы управления персоналом по типам:

1	Административные	а	создание условий для удовлетворенности трудом и пребыванием в организации
---	------------------	---	---

2	Экономические	б	разработка правил и регламентов поведения сотрудников в организации
3	Социальные	в	формирование корпоративной культуры
4	Психологические	г	применение норм и нормативов в оплате труда

2. Установите последовательность решения задач кадровой обеспечивающей подсистемы управления персоналом:

1	Обеспечение кадрами всех подразделений организаций
2	Обеспечение организации управленческими кадрами необходимого объема и качества
3	Подбор эффективных работников кадровых служб
4	Развитие персонала, занятого в кадровых службах

Компетенция ПК-4: Способен организовать работу с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения).

Индикатор ПК-4.2: Демонстрирует навыки работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) в процессе прохождения практики.

Тестовые задания открытой формы:

1. Введение в должность – это _____.
2. Повышение квалификации означает:
3. Нормы управляемости устанавливают:
4. Преимущества внешних источников найма перед внутренними:

Тестовые задания закрытого типа:

1. Распределите события по видам карьеры:

1	Административная	а	продвижение работника по ступеням служебных должностей
---	------------------	---	--

2	Профессиональная	б	перевод работника на аналогичную должность в другое подразделение
3	Личная	в	смена должностей в рамках данной организации
4	Внутриорганизационная	г	восприятие человеком этапов своего трудового пути
5	Горизонтальная	д	повышение разряда работника

2. Сгруппируйте формы обучения персонала по целям обучения и по характеру обучения:

1	Цели обучения	а) входное б) повышение квалификации в) первичное овладение профессиональными навыками
2	Характер обучения	г) перспективное (упреждающее) обучение д) овладении е смежными профессиями е) текущее обучение

3. Установите последовательность процесса аттестации кадров:

1	Издать приказ и утвердить состав аттестационной комиссии;
2	Уведомить сотрудников
3	Провести аттестацию
4	Утвердить положение об аттестации

4. Соотнесите факторы эффективности функционирования персонала с уровнями, на которых они действуют:

1	Индивидуальный (отдельный работник)	а) стиль руководства б) дисциплина труда в) разделение и кооперация труда г) квалификация д) организационная структура управления
2	Коллективный (коллектив подразделения)	
3	Организационный	

4 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/ КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

Данный вид контроля производственной практике - технологической (проектно-технологической) практике не предусмотрен учебным планом.

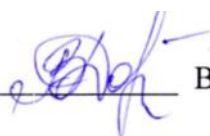
5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по производственной практике - технологической (проектно-технологической) практике представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль программы «Аудит и контроллинг персонала»).

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 7 от 05.04.2022 г.).

Фонд оценочных средств актуализирован. Изменения, дополнения рассмотрены и одобрены на заседании кафедры менеджмента (протокол №7 от 18.04.2023 г.).

Заведующая кафедрой


В. В. Дорофеева