



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)  
**УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА – ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ 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>ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач; ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации.</p>	<p>ОПК-1.1: Работает с научной и практико-ориентированной литературой и анализирует результаты исследований;</p> <p>ПК-1.4: Обеспечивает развитие персонала организации.</p>	<p>Учебная практика – ознакомительная практика</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципы и методы информационной и библиографической культуры, основы применения информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности;</li> <li>- структуру организации и штатное расписание (профессии, специальности); порядок оформления, ведения и хранения документации;</li> <li>- основы научной организации и нормирования труда, 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 умением применять их на практике;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных направлениях работы и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации;</li> <li>- приобретать систематические знания в выбранной профессиональной деятельности, анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала;</li> </ul>

		<p>- использовать методы организации и координации взаимодействия между людьми, методы и инструменты контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> <p>- анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду, применять методы и принципы формирования команды.</p> <p>- анализировать документы по вопросам работы с персоналом по основным направлениям деятельности организации.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности;</p> <p>- культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;</p> <p>- 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> <p><u>Должен приобрести опыт:</u></p> <p>организации взаимодействия между людьми, оценки эффективности деятельности других.</p>
--	--	--

## 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»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	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
<b>2 Работа с информацией</b>	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
<b>3.Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	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 задаче данные	кает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые курсы поставленной задаче
<b>4. Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	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 ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Индикатор ОПК-1.1: Работает с научной и практико-ориентированной литературой и анализирует результаты исследований.

#### **Тестовые задания открытой формы:**

1. Основой правового регулирования процессов управления кадрами является:
2. Отношения, связанные с обработкой персональных данных, регламентируются ...
3. Цели управления персоналом:

#### **Тестовые задания закрытого типа:**

1. Определите верное соответствие названия должности и ее характеристики:

1	Помощники (советники)	а	Должности руководителей и заместителей руководителей, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий
---	-----------------------	---	---

2	Руководители	б	Должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий
3	Специалисты	в	Должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности и замещаемые без ограничения срока полномочий
4	Обеспечивающие специалисты	г	Должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим должности, руководителям в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей

2. Установите соотношение между явлениями и их дефинициями:

1	Определение потребности в кадрах	а	заключение трудового договора с сотрудником
2	Подбор персонала	б	анализ документов, представленных соискателями
3	Отбор персонала	в	оформление заявки в кадровое агентство
4	Наем персонала	г	расчет нормативной трудоемкости производственной программы

3. Установите правильную последовательность процедур, в ходе комплектования штата сотрудников:

1	отбор персонала
2	поиск претендентов на вакантные места
3	определение потребности в дополнительном найме или увольнении
4	определение потребности в кадрах
5	выработка критериев отбора
6	заключение трудового договора или контракта

Компетенция ПК-1: Способен обеспечивать эффективное функционирование системы управления персоналом для достижения целей организации.

Индикатор ПК-1.4: Разрабатывает и внедряет профессиональные стандарты в области управления персоналом, составляет карты компетенций, должностных инструкций, положения о подразделениях.

**Тестовые задания открытой формы:**

1. Управление персоналом как система характеризуется наличием на предприятии:
2. К условиям труда, регулируемым государством, относятся:

**Тестовые задания закрытого типа:**

1. Соотнесите процессы с их характеристиками:

1	Текучесть кадров	а	плановое перемещение работника на аналогичную должность в другое подразделение с целью ознакомления со спецификой его работы
2	Ротация кадров	б	перевод руководителя среднего звена на аналогичную должность, но с возросшим числом подчиненных и большим окладом
3	Горизонтальная карьера	в	перемещение работника по собственной инициативе в подразделение с менее вредными условиями труда

2. Расположите потребности работника согласно пирамиде А. Маслоу, начиная с базовых:

- а) в уровне оплаты труда, превышающем прожиточный минимум;
- б) потребность в реализации творческих планов;
- в) потребность в признании достижений работника;
- г) потребность в сохранении рабочего места;
- д) потребность в хорошем психологическом климате в коллективе.

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

Данный вид контроля учебной практике – ознакомительной практике не предусмотрен учебным планом.

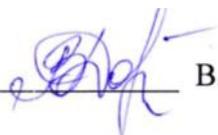
**5 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ**

Фонд оценочных средств для аттестации по учебной практике – ознакомительной 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