Приложение 1

к рабочей программе практики

«Производственная преддипломная практика»

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств для проведения

промежуточной аттестации обучающихся

**ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА**

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Форма обучения

Очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций**

**Таблица 1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер  этапа  (1–4) |
|  | ПК-1 | Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | 7 |
|  | ПК-3 | Владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности | 3 |
|  | ПК-4 | Умение применять основные методы финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала, в том числе, при принятии решений, связанных с операциями на мировых рынках в условиях глобализации | 6 |
|  | ПК-5 | Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений | 5 |
|  | ПК-6 | Способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений | 6 |
|  | ПК-7 | Владение навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов, умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ | 5 |
|  | ПК-8 | владением навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений | 5 |

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

**Таблица 2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Коды компетенций и планируемые результаты обучения | | | **Критерий оценки** |  | |
| Характеристика | Балл |
| ПК-1 | **Умения:** | проводить диагностику организационной структуры предприятий (организаций) | Полнота представленных результатов диагностики, обоснованность выводов, варианты оптимизации организационной структуры. | Проведена диагностика с учетом особенностей организации, обоснованы варианты оптимизации специфические для объекта практики | 5 |
| Проведена диагностика, учтены особенности организации, предложены варианты оптимизации с учетом сферы деятельности. | 4 |
| Проведена диагностика организационной структуры по типовой схеме без учета особенностей организации, предложены типовые варианты оптимизации | 2 |
| Диагностика организационной структуры не проведена | 0 |
| **Умения:** | ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций | Качество цели, ее соответствие теме исследования, связь с задачами, поставленными для достижения цели. | Цель соответствует теме исследования, учитывает специфику исследования объекта, задачи связаны с реализацией цели. | 5 |
| Цель соответствуют теме исследования, задачи способствуют достижению поставленной цели | 4 |
| В исследовании поставлена типовая цель и задачи. | 2 |
| Цель не соответствует теме исследования | 0 |
| **Владение навыками (опыт деятельности)** | аудита человеческих ресурсов | Результаты анализа состава и структуры кадров в динамике за три последних года, оценки эффективности использования человеческих ресурсов, действующей системы мотивации. | Проведен анализ состава и структуры кадров в динамике, дана оценка эффективности использования человеческих ресурсов и действующей системы мотивации с учетом специфики организации | 5 |
| Анализ проведен за 3 последних периода, сделаны выводы, дана оценка действующей системы мотивации по типичным направлениям | 4 |
| Анализ проведен по типовым показателям, описана действующая система мотивации | 2 |
| Отсутствует анализ кадров организации и системы мотивации | 0 |
| ПК-3 | **Умения:** | интерпретировать источники информации о составе персонала и кадровых процессах организации для выполнения стратегического анализа | Выявлена кадровая проблема, на основе выполненного анализа кадрового состава организации. | Выявленная проблема коррелирует с результатами анализа, выводы логически выстроены, имеют причинно-следственный характер | 5 |
| Выявленная проблема в целом, коррелирует с результатами анализа, выводы логически выстроены | 4 |
| Выявленная проблема является типовой и слабо коррелирует с результатами анализа. | 2 |
| Выявленная проблема не обоснована и не связана с результатами анализа | 0 |
| **Умения:** | использовать инструменты стратегического анализа организационной среды для разработки стратегии (стратегических альтернатив) разного уровня | Соответствие выбранных инструментов стратегического анализа поставленной задаче, разнообразие используемых инструментов. | Выбранные инструменты полностью соответствуют ситуации, корректны, учитывают специфику деятельности, используется широкий перечень инструментов. | 5 |
| Используется типовой инструментарий стратегического анализа, набор инструментов соответствует поставленной задаче. | 4 |
| Используется ограниченный набор типовых инструментов, соответствующей поставленной задаче. | 2 |
| Стратегический анализ не проведен или набор инструментов не соответствует поставленной задаче. | 0 |
| ПК-4 | **Умения:** | применять основные методы финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений с целью наращения кадрового потенциала | Корректность применения и выбора методов финансового менеджмента в соответствии с решаемой профессиональной задачей | Выбранные методы соответствуют решаемой задаче, используются корректно, расчеты выполнены верно, применение методов обосновано. | 5 |
| Выбранные методы в целом соответствуют решаемой задаче, используются корректно, расчеты выполнены верно, есть затруднения с обоснованием выбора методов. | 4 |
| Используются типовой набор методов, допущены ошибки в расчетах, обоснование выбора носит теоретический характер. | 2 |
| Выбранные методы не соответствуют профессиональной ситуации, расчеты проведены некорректно. | 0 |
| **Владение навыками (опыт деятельности)** | анализа управленческой документации с целью выявления проблем в кадровых процессах организации | Корректность расчетов, качество выводов. | Все необходимые расчета проведены, результаты корректны, выводы носят причинно-следственный характер, используются элементы прогнозирования | 5 |
| Основные расчеты проведены, результаты корректны, выводы носят причинно-следственный характер, используются элементы прогнозирования | 4 |
| Анализ выполнен по типовому набору показателей, есть неточности в расчетах, выводы носят констатирующий характер. | 2 |
| Анализ не проведен или сделаны значительные ошибки в расчетах. | 0 |
| ПК-5 | **Умения:** | анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений и повышения конкурентоспособности | Корректность определения функциональных стратегий и факторов конкурентоспособности организации | Функциональные стратегии верно определены, выявлены и обоснованы факторы конкурентоспособности. | 10 |
| Функциональные стратегии определены, факторы конкурентоспособности выявлены. | 8 |
| Допущены ошибки в определении функциональных стратегий, некорректно указаны факторы конкурентоспособности. | 5 |
| Функциональные стратегии не определены. | 0 |
| ПК-6 | **Умения:** | Выявлять возможности проведения организационных изменений | Корреляция результатов анализа с предложенным проектом организационных изменений | Предложенный проект учитывает результаты анализа, необходимость и актуальность организационных изменений обоснована. | 15 |
| Предложенный проект в целом учитывает результаты анализа, есть затруднения с обоснованием выбора организационных изменений. | 10 |
| Предложенный проект учитывает основные результаты анализа, предложенные организационные изменения соответствуют типовой ситуации и обоснование носит теоретический характер. | 5 |
| Предложенный проект не направлен на достижение поставленной цели. | 0 |
| **Владение навыками (опыт деятельности)** | разработки проектных решений по совершенствованию деятельности | Соответствие примененных проектных инструментов поставленным целям и задачам и корректность их использования | Используемые инструменты корректны, соответствует поставленным целям и задачам, проектное решение обосновано | 5 |
| Используемые основные проектные инструменты корректны, в целом соответствуют целям и задачам | 4 |
| Используются типовые проектные инструменты, частично коррелирующие с целью и задачами. | 2 |
| Используемые проектные инструменты не соответствуют целям и задачам или не применяются | 0 |
| ПК-7 | **Умения:** | применять методические инструменты для обеспечения контроля и обеспечения согласования работ в рамках проекта | Корректность матрицы функциональной ответственности по проекту (работам) и процедуры контроля. | Матрица функциональной ответственности по проекту (работам) и процедуры контроля корректна и полностью отражает специфику проекта. | 10 |
| Матрица функциональной ответственности по проекту (работам) и процедуры контроля корректна и учитывает типовую профессиональную ситуацию. | 8 |
| Представленная матрица является типовой и не учитывает специфику проекта, допущены ошибки в определении ответственности | 5 |
| Матрица функциональной ответственности не представлена | 0 |
| ПК-8 | **Владение навыками (опыт деятельности)** | применения стандартов документального оформления решений в соответствии с профессиональной ситуацией | Соответствие оформления отчета по практике стандарту организации. | Оформление отчета полностью соответствует стандартам организации | 10 |
| Оформление отчета в целом соответствует стандартам организации. | 5 |
| Оформление отчета по практике не соответствует стандарту организации. | 0 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине/практике оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**3 Перечень оценочных средств**

**Таблица 3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Коды компетенций и планируемые результаты обучения | | **Оценочные средства** | |
| Наименование | Представление в ФОС |
|  | ПК-1 | Проводит диагностику организационной структуры предприятий (организаций) | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет) | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
|  | Ставит цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций | Отчет по практике (введение)  Защита отчета по практике | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1)  Вопросы к собеседованию (п.5.2) |
|  | Владеет навыками аудита человеческих ресурсов | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет) | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1 |
|  | ПК-3 | Интерпретирует источники информации о составе персонала и кадровых процессах организации для выполнения стратегического анализа | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет) | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
|  | Использует инструменты стратегического анализа организационной среды для разработки стратегии (стратегических альтернатив) разного уровня | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет) | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
|  | ПК-4 | Применяет основные методы финансового менеджмента для принятия инвестиционных решений с целью наращения кадрового потенциала | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет)  Защита отчета | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1)  Вопросы к собеседованию (п.5.2) |
|  | Владеет навыками анализа управленческой документации с целью выявления проблем в кадровых процессах организации |
|  | ПК-5 | Анализирует взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений и повышения конкурентоспособности | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет) | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
|  | ПК-6 | Выявлять возможности проведения организационных изменений | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет).  Защита отчета по практике | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1)  Вопросы к собеседованию (п.5.2) |
| Владеет навыками разработки проектных решений по совершенствованию деятельности |
|  | ПК-7 | Применяет методические инструменты для обеспечения контроля и обеспечения согласования работ в рамках проекта | Отчет по практике (разделы: аннотированный отчет) | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
|  | ПК-8 | Применяет стандарты документального оформления решений в соответствии с профессиональной ситуацией | Отчёт по практике  Защита отчета | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1)  Вопросы к собеседованию (п.5.2) |

**4 Процедура оценивания**

Объем и качество освоения программы практики (производственная преддипломная), уровень сформированности профессиональных компетенций оцениваются в баллах, максимальная сумма баллов по практике равна 100 баллам.

Таблица – 4 Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ задания** | **Оценочное средство** | | **Итого** |
| **Отчет по практике** | **Защита отчета** |
| Задание 1 | 5 |  | 5 |
| Задание 2 | 40 | 30 | 70 |
| Задание 3 | 10 | 5 | 15 |
| Задание 4 | 5 |  | 5 |
| Задание 5 |  | 5 | 5 |
|  | 60 | 40 | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма баллов  по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика уровня освоения дисциплины |
| от 91 до 100 | «отлично» | - в отчете на материалах организации (база практики) полностью отражена программа практики с критической оценкой фактического состояния учета и ссылкой на приложения;  - отчет и приложения аккуратно оформлены;  - положительный отзыв от работодателя;  - при защите отчета студент демонстрирует результаты обучения на высоком уровне, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «хорошо» | - при выполнении основных требований к прохождению практики и при наличии несущественных замечаний по содержанию и формам отчета,  - характеристики студента от работодателя положительные,  - в ответах на вопросы комиссии по программе практики студент демонстрирует результаты обучения на среднем уровне: основные умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях. |
| от 61 до 75 | «удовлетворительно» | - небрежное оформление отчета нарушение сроков выполнения заданий;  - в отчете отражены все вопросы программы практики, но имеют место отдельные существенные погрешности;  - характеристики студента положительные;  - при ответах на вопросы комиссии по программе практики студент допускает ошибки, демонстрирует результаты обучения на низком уровне, студент испытывает значительные затруднения при выполнении операций. |
| от 0 до 60 | «неудовлетворительно» | - в отчете приведено поверхностное изложение вопросов практики, имеется небрежное оформление или отсутствуют приложения,  - студент при защите не отвечает или неправильно отвечает на задаваемые членами комиссии вопросы, демонстрирует сформированность фрагментарных умений и навыков профессиональных компетенций, проявляется недостаточность умений и навыков. |

**5 Комплекс оценочных средств**

**5.1 Пример индивидуального задания на практику**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

(ВГУЭС)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на производственную преддипломную практику

Студенту:

Тема выпускной квалификационной работы:

Срок сдачи работы:

**Задание 1**. Определить цели и задачи работы по теме ВКР, проанализировать актуальность тематики исследования, выявить проблемы, на решение которых она направлена (ПК-1).

**Задание 2**. Выполнить исследование в рамках тематики ВКР на базе предприятия согласно структуре задания на ВКР:

*2.1* Дать краткую характеристику организации с учетом следующих аспектов: организационно-правовая форма, виды деятельности, рынок, где функционирует организация, услуги данной организации. Проанализировать организационную структуру, изучить имеющиеся локальные нормативные акты, касающиеся организации труда, провести анализ рабочих мест на предприятии (ПК-1).

*2.2* Провести оценку стратегического кадрового потенциала организации. Дать оценку соответствия реализации кадровой политики действующему трудовому законодательству и отраслевым требованиям (тенденциям). Оценить конкурентоспособность предприятия на рынке труда. (ПК-3).

*2.* Определить тип и вид кадровой политики, изучить действующую систему кадрового планирования, провести оценку кадрового потенциала, оценить затраты на персонал (ПК-4).Установить вид функциональной стратегии и предложить проект организационных изменений в контексте интернационализации деятельности по результатам проведенного анализа (ПК-5).

2.4 Разработать проект (ПК-6): определить цели и задачи мероприятий; установить ответственных (по должностям) со стороны предприятия и последовательность выполняемых действий, а также необходимость согласования (использовать проектные инструменты, например диаграмма Ганта и матрица ответственности). Предложить мероприятия по организационному изменению с использованием инноваций в сфере управления персоналом (ПК-6, ПК-7).

**Задание 3.** Представить основные результаты исследования в форме аннотированного отчета (ПК-8).

**Задание 4.** Составить список литературы с обязательным использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов, англоязычной литературы (ПК-8).

**Задание 5.** Оформить работу в соответствии со стандартами ВГУЭС (ПК-8).

**5.2 Вопросы к собеседованию по итогам работы**

1. Актуальность выбранной темы с учетом специфики деятельности предприятия.

2. Какова кадровая политика в организации?

3. Краткие результаты проделанной работы.

4. Варианты решения выявленных проблем.

5. Полнота информации для ВКР, включая источники и объём работы.

6. Объяснить выбор организационных решений. Какие результаты аналитической работы позволили сделать такой вывод.

7. Источники финансирования мероприятий по развитию кадрового потенциала.