Приложение

к рабочей программе дисциплины

«Профессиональный практикум модуль 1»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Фонд оценочных средств

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

**Профессиональный практикум модуль 1**

Направление и направленность (профиль):

38.03.03 Управление персоналом

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

Владивосток 2020

**1 Перечень формируемых компетенций\***

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код компетенции | Формулировка компетенции | Номерэтапа(1–8) |
| ПК-38 | владением навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | 1 |

**2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения**

ПК-38 - владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | основных некоммерческих партнеров в части управления персоналом  | Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности основных некоммерческих партнеров в части управления персоналом |
| **Умеет**  |  выстраивания взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | Способность выстраивания взаимодействия по кадровым вопросам, анализирует взаимодействие с другими общественными организациями с целю выявления возможностей для профессионального развития |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам | Владение навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам, выстраивание процессов по организации профессионального развития |

**3 Перечень оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС\* |
| **текущий контроль** | **Промежу-точная аттестация** |
| ПК 38 |
| Знания:  | основных некоммерческих партнеров в части управления персоналом  | Деятельность профессиональных объединений: роль, специфика | Творческое задание | Тестирова-ние  |
| Умения:  |  выстраивания взаимодействия по кадровым вопросам с профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом | Возможности профессионального развития | Творческое задание |
| Навыки: | организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам | Возможности профессионального развития | Творческое задание  |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Распределение баллов по видам учебной деятельности происходит следующим образом, за выполнение творческих заданий (оценочное средство) в ходе самостоятельной работы выставляется максимум 100 баллов.

Распределение баллов по видам учебной деятельности ЗФО происходит следующим образом, за выполнение творческих заданий (оценочное средство) в ходе самостоятельной работы выставляется максимум 100 баллов.

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 4.3.

Таблица 4.3 - Перевод полученных баллов в оценку

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма балловпо дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «зачтено» / «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «зачтено» / «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.  |
| от 61 до 75 | «зачтено» / «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «не зачтено» / «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 Примерные оценочные средства**

5.1 Пример творческого задания

1. Знакомство и анализ деятельности профессиональных объединений – СОЮЗОВ кадровиков (10 баллов).
2. Национальный союз кадровиков (НСК) (Россия)
3. Ассоциация консультантов по подбору персонала (АКПП) (Россия)
4. [Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом](http://www.nasoup.com/)
5. другие объединения.
6. Знакомство с ежегодными профессиональными мероприятиями (их анализ) – Кадровыми Форумами (10 баллов).
7. VIII Всероссийский межвузовский кадровый форум им А.Я.Кибанова
8. VIII Межрегиональный кадровый форум HR-технологии. Делаем вместе!
9. XI Сибирский кадровый форум «Управление человеческими ресурсами».
10. XIII Дальневосточная научно-практическая конференция проводимая Дальневосточным консалтинговым агентством «УСПЕХ»
11. другие мероприятия, включая http://hrbrand.ru.
12. Анализ российских HR-блогов: наполнение материалом, уровень профессионализма (10 баллов).
13. HR Академия
14. другие сайты.
15. Профессиональное развитие (30 баллов).
16. Массовые онлайн курсы - учеба на платформе Coursera (зарегистрироваться), Stepik и др. Познакомиться с одним из курсов, просмотреть несколько бесплатных демонстрационных занятий, определить значимость для профессионального развития. Например, <https://www.coursera.org/learn/psikhotekhnologii-raboty/lecture/zttX7/tiekhnologhiia-motivatsionnogho-mieniedzhmienta> или <https://www.coursera.org/learn/psykhologiya-truda/lecture/pwZ6f/o-kursie>, найти другие.
17. Университет СИНЕРГИЯ – форумы, смотреть выступления, например, Р.Гандапаса, И.Манн и других, оценить полезность данных материалов для вас. Зарегистрироваться в их БАЗЕ ЗНАНИЙ <https://synergybase.ru> – просмотреть несколько бесплатных видеоуроков, дать им оценку.
18. Выступление профессионалов, например, "Максим Батырев - как создать настоящую команду? (04.12.2017)" <https://youtu.be/3UapnczLfKM> Дать оценку выступления про профессионального развития.
19. Участие в проекте ВГУЭС (40 баллов).
20. Характеристика компании российского Дальнего Востока. В описание включить ссылки на сайты.
21. Оценка деятельности данной компании (Ссылки на публикации).
22. Организация труда персонала данной компании (особенности, преимущества как работодателя в данной сфере). В описание включить ссылки на сайты, публикации в СМИ.
23. Сотрудничество данной компании с профильными вузами и профильными СПО: конкуренция на рынке труда молодых специалистов. В описание включить ссылки на сайты, публикации в СМИ.

Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части контрольной работы установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефера­тов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам».

Результаты защиты всех творческих заданий определяются дифференцированным зачетом с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | «зачтено» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 4 | «зачтено» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Однако в работе допущены одна-две неточности. Оформление работы соответству­ет требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 3 | «зачтено» | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания темы, отличается не­достаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение приводить аргументы и примеры; недостаточные логичность и по­следовательность изложения. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 2 | «не зачтено» | Студент продемонстрировал: незнание содержания темы и основных вопросов теории; не­глубокое раскрытие темы; несформированность навыков аргументации, анализа явлений и процессов; отсутствие логичности и последовательности в изложении. Допущены серьёз­ные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 1 | «не зачтено» | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа, либо проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |