Приложение

к рабочей программе практики

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)

**Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности**

Направление и профиль подготовки:

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

Владивосток 2021

**1 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Код компетенции | Формулировка компетенции | Номерэтапа |
| 1 | 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 | 6 |
| 2 | ПК-3 | Владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности | 2 |
| 3 | ПК-5 | Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений | 4 |
| 4 | ПК-6 | Способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений | 5 |
| 5 | ПК-8 | Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений | 4 |
| 6 | ПКВ-1 | Способность использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности | 3 |

**2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

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.

|  |  |
| --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **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 |
| **Умения** | проводить аудит человеческих ресурсов | проведен аудит человеческих ресурсов: проанализирован кадровый состав структурного подразделения/организации |
| **Владение навыками (опыт деятельности):** | навыками анализа существующей системы мотивации | использует в процессе исследования навыки анализа существующей системы мотивации, в соответствии со спецификой предприятия/организации (базы практики) |
| **ПК-3** Владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности |
| **Умения** | определять экономические характеристики отраслевого окружения | определены экономических характеристик отраслевого окружения (фаза жизненного цикла отрасли, темпы роста отрасли и тенденции ее развития; структура отраслевых издержек) |
| **Владение навыками (опыт деятельности):** | навыками оценки степени конкуренции и степени привлекательности отрасли |  проведен отраслевой анализ, включающий: определение экономических характеристик отраслевого окружения (реальный и потенциальный размер рынка; система сбыта продукции; среднеотраслевая прибыль); оценка степени конкуренции (модель «5 сил Портера», ключевые факторы конкурентного успеха; заключение о степени привлекательности отрасли; SNW-анализ; PESTLE –анализ |
| **ПК-5** Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений |
| **Умения** | анализировать взаимосвязь между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений повышения конкурентоспособности | установлены виды реализуемых функциональных стратегий, оценен уровень их взаимосвязи и сбалансированности распределения |
| **Владение навыками (опыт деятельности):** | навыками анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки управленческих решений повышения конкурентоспособности |
| **ПК-6** Способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений |
| **Умения** | выявлять возможности проведения организационных изменений | подготовлены управленческие решения с целью совершенствования деятельности с применением методов проектного управления |
| **Владение навыками (опыт деятельности):** | навыками разработки проектных решений по совершенствованию деятельности |
| **ПК-8** Владение навыками документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций при внедрении технологических, продуктовых инноваций или организационных изменений |
| **Владение навыками (опыт деятельности):** | навыками применения стандартов документального оформления решений в зависимости от профессиональной ситуации | оформлен отчет в соответствии с требованиями организации |
| **ПКВ-1** Способность использовать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права в профессиональной деятельности |
| **Умения** | использовать полученные знания для проведения встреч, переговоров, в работе с деловой корреспонденцией, претензиями, жалобами | составлены сопроводительные нормативно-правовые документы, представлены документы правового характера по персоналу  |
| **Владение навыками (опыт деятельности):** | основами правовой системы в объеме, необходимом для того, чтобы понимать, извлекать и предоставлять информацию профессионального характера, а также навыками общения для решения профессиональных задач |

**3 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Коды компетенций и планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
| Наименование | Представление в ФОС |
| 1 | ПК-1 | Умеет проводить аудит человеческих ресурсов. Владеет навыками анализа существующей системы мотивации | Отчет по практике  | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
| 2 | ПК-3 | Определяет экономические характеристики отраслевого окружения. Владеет навыками оценки степени конкуренции и степени привлекательности отрасли | Отчет по практике  | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
| 3 | ПК-5 | Владеет навыками анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки управленческих решений повышения конкурентоспособности | Отчет по практике  | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
| 4 | ПК-6 | Умеет выявлять возможности проведения организационных изменений. Владеет навыками разработки проектных решений по совершенствованию деятельности | Отчет по практике  | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |
| 5 | ПК-8 | Владеет навыками применения стандартов документального оформления решений в зависимости от профессиональной ситуации | Отчет по практике Защита отчета по практике | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1)Вопросы к собеседованию (п.5.2) |
| 6 | ПКВ-1 | Умеет использовать полученные знания для проведения встреч, переговоров, в работе с деловой корреспонденцией, претензиями, жалобами. Владеет основами правовой системы в объеме, необходимом для того, чтобы понимать, извлекать и предоставлять информацию профессионального характера, а также навыками общения для решения профессиональных задач | Отчет по практике  | Индивидуальное задание на практику (пример, п.5.1) |

**4 ПРОЦЕДУРА ОЦЕНИВАНИЯ**

Объем и качество освоения обучающимися дисциплины (производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), уровень сформированности дисциплинарных компетенций оцениваются в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Оценочное средство | Итого |
| Отчет по практике | Защита отчета |
| 60 |  | 60 |
|  | 40 | 40 |
| 60 | 40 | 100 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма балловпо дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика уровня освоения дисциплины |
| от 91 до 100 | «отлично» |  - в отчете полностью отражена программа практики на материалах организации (базы практики) с критической оценкой фактического состояния учета и ссылкой на приложения; - отчет и приложения аккуратно оформлены;- представлен положительный отзыв работодателя;- при защите отчета студент демонстрирует результаты обучения на высоком уровне, свободно оперирует приобретенными знаниями и умениями, полно и обоснованно отвечает на все вопросы, касающиеся различных этапов практики |
| от 76 до 90 | «хорошо» | - при выполнении основных требований к прохождению практики и при наличии несущественных замечаний по содержанию и формам отчета; - характеристика студента от работодателя положительная; - отчет и приложения аккуратно оформлены;- при защите отчета студент в ответах на вопросы по программе практики 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» | - в отчете отражены все вопросы программы практики, но имеют место отдельные существенные погрешности; - характеристика студента от работодателя положительная;- отчет оформлен небрежно, присутствует нарушение сроков выполнения заданий;- при защите отчета по программе практики студент допускает ошибки, демонстрирует результаты обучения на низком уровне, испытывает значительные затруднения  |
| от 0 до 60 | «не аттестован» | - в отчете приведено поверхностное изложение вопросов практики, имеется небрежное оформление или отсутствуют приложения, - студент при защите отчета не отвечает или неправильно отвечает на задаваемые вопросы, демонстрирует сформирован-ность фрагментарных умений и навыков профессиональных компетенций, проявляется недостаточность умений и навыков |

**5 КОМПЛЕКС ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

 **5.1 Пример индивидуального задания на практику**

Индивидуальное задание определяется спецификой деятельности предприятия (базы практики)

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

(ВГУЭС)

ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на производственную практику по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Студенту: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок сдачи: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Содержание отчета по производственной практике по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности:

**Введение:** определить цель и задачи практики, основные методы, необходимые для их достижения; объект и предмет исследования, а также его информационная база

**Раздел 1 Краткая характеристика организации**

1) Дать краткое описание предприятия: организационно-правовая форма, виды деятельности, выпускаемая продукция, опыт работы на рынке, стратегические цели и задачи, организационная культура. Организационная структура (ПК-1).

2) Анализ стратегии и кадровой политики организации. Определить концепцию управления персоналом, тип и вид кадровой политики. Провести анализ кадрового планирования в соответствии с деятельностью организации, дать оценку потребности в персонале (ПК-1). Анализ кадрового потенциала, в том числе основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации (Анализ численности и состава персонала, количественные и качественные характеристики персонала, формирование и использование кадрового потенциала организации, признаки структурирования персонала организации. Профессиональная структура персонала. Квалификационная структура персонала. Половозрастная структура персонала. Структура персонала по уровню образования) (ПК-1). Определить влияние трудовых ресурсов на текущую деятельность предприятия (Оценка затрат на персонал. Отношение затрат на персонал к полученному результату, анализ движения кадров, оценка эффективности кадров и рассчитать влияние трудового фактора на показатели деятельности организации (выручку, прибыль)). (ПК-1)

3) Исследование технологий управления персоналом. Анализ процедуры подбора и отбора персонала с применением методов деловой оценки. Анализ организации деятельности по профессиональному развитию персонала (ПК-6). Проанализировать документы по организации процесса аттестации (ПК-8). Анализ системы мотивации и стимулирования труда, описать порядок применения дисциплинарных взысканий (ПК-8).

4) Стратегический анализ. Провести отраслевой анализ, включающий: определение экономических характеристик отраслевого окружения (фаза жизненного цикла отрасли; реальный и потенциальный размер рынка; темпы роста отрасли и тенденции ее развития; структура отраслевых издержек; система сбыта продукции; среднеотраслевая прибыль); оценку степени конкуренции (модель «5 сил Портера», ключевые факторы конкурентного успеха; заключение о степени привлекательности отрасли; SNW-анализ; PESTLE –анализ (ПК-3). Установить виды реализуемых функциональных стратегий, оценить уровень их взаимосвязи и сбалансированности распределения (ПК-5).

**Раздел 2 Индивидуальное задание**

Определяется в соответствии с спецификой деятельности организации и тематикой ВКР совместно с руководителем практики от кафедры. Выявить возможность проведения организационных изменений (ПК-7)

Примеры индивидуальных заданий:

Вариант 1) Анализ системы адаптации персонала и выявление проблем в процессе адаптации

Вариант 2) Исследование системы управления персоналом, диагностика проблем

Вариант 3) Изучение (анализ) системы мотивации трудовой деятельности персонала, выявление демотивирующих составляющих мотивационного процесса.

Вариант 4) Исследование процесса подбора и отбора персонала, выявление проблем в деловой оценке кандидатов.

**Заключение.** Сделать вывод об эффективности принятых управленческих решений в организации и возможные пути совершенствования деятельности.

**Список использованных источников (не менее 20-ти позиций)**

Составить список литературы с использованием профессиональных баз данных и профессиональных Интернет-ресурсов.

Оформить отчет в соответствии с требованиями организации (ПК-8). Представить сопроводительные нормативно-правовые документы, документы правового характера по персоналу (ПКВ-1).

Руководитель практики

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задание получил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Задание согласовано:

Руководитель практики от профильной организации

Должность, наименование предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ФИО

**5.2 Вопросы к собеседованию по итогам работы**

1. Административные методы управления персоналом в организации
2. Проведение аттестации персонала в организации
3. Внутренние и внешние источники найма персонала в организации
4. Какова кадровая политика в организации
5. Порядок проведения аттестации в организации.
6. Принципы построения системы управления персоналом
7. Работа с кадровым резервом в организации