

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322923

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по практике**

Вид практики - производственная
Б2.О.02.02(Пд) Преддипломная практика

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом в организации»

**Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр**

**Форма обучения
Очная**

Год(ы) набора 2026

Челябинск 2026 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за практикой

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ПРАКТИКЕ

3.1 Виды оценочных средств

3.2 Содержание оценочных средств

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Наименование практики Б2.О.02.02(Пд) Преддипломная

Семестр (семестры) изучения: для очной формы – 8, очно-заочной - 9

Вид практики – производственная.

Тип практики - Преддипломная.

Способ проведения практики – стационарная; выездная.

Форма промежуточной аттестации: *зачет с оценкой*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за практикой

Прохождение Б2.О.02.02(Пд) Производственной (преддипломной) практики направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по практике
1	2	3	4
ОПК-3:	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Демонстрирует знание основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом. ОПК-3.2 Разрабатывает мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия ОПК-3.4 Разрабатывает проекты документов, необходимых для осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом	Знать: основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом Уметь: Разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и социальные последствия Владеть: выявлять достоинства и недостатки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
ПК-2:	Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации	ПК-2.1. Демонстрирует знание технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Знать: технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Уметь: осуществлять сбор, анализ и



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		<p>ПК-2.2. Выполняет поиск информации о кандидатах на вакантную должность, анализирует ее. ПК-2.3 Выбирает способы и технологии привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.4. Оценивает затраты на обеспечение организации персоналом</p>	<p>обработку данных, необходимых для решения задач подбора персонала Владеть: Навыками определения достоинств и недостатков подбора и отбора персонала</p>
ПК-4:	Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	<p>ПК-4.1 Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.2 Демонстрирует умение подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.3 Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала</p>	<p>Знать: методы развития персонала и построения профессиональной карьеры Уметь: разрабатывать предложения по развитию персонала Владеть: опытом оценки и анализа эффективности мероприятий по развитию персонала</p>
ПК-5:	Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки	<p>ПК-5.1 Демонстрирует знание видов и методов обучения персонала, порядка разработки планов по обучению ПК-5.2 Демонстрирует знание методов адаптации и стажировок персонала ПК-5.3 Демонстрирует способность разрабатывать планы и проекты локальных актов по обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p>Знать: виды и методы обучения персонала, адаптации и стажировок персонала Уметь: анализировать планы и локальные акты по обучению, адаптации и стажировке персонала в организации Владеть: опытом оценки результатов мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала в организации</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		ПК-5.4 Оценивает результаты, затраты и анализирует эффективность мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала	
ПК-7:	Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации	ПК-7.1 Демонстрирует знание форм и систем заработной платы, методов материального и нематериального стимулирования персонала ПК-7.2 Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации ПК-7.3 Демонстрирует способность определять бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Знать: формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального стимулирования персонала Уметь: осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для анализа системы материальной мотивации Владеть: навыками определения достоинств и недостатков системы материальной мотивации

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО практике

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые разделы практики	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1.	ОПК-3 Знать: основ разработки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом Уметь: Разрабатывать мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивая их организационные и	Подготовка отчета в целом, анализ системы (технологии) управления персоналом, заключение	Отчет	Отчет в целом, раздел 1, 3, заключение, вопросы на защите отчетов для собеседования №1-7



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

	социальные последствия Владеть: выявлять достоинства и недостатки мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом			
2.	ПК-2 Знать: технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала Уметь: осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения задач подбора персонала Владеть: Навыками определения достоинств и недостатков подбора и отбора персонала	анализ системы (технологии) управления персоналом,	Отчет	Отчет – раздел 1, 2 доклад, вопросы на защите отчетов для собеседования №17-19
3.	ПК-4 Знать: методы развития персонала и построения профессиональной карьеры Уметь: разрабатывать предложения по развитию персонала Владеть: опытом оценки и анализа эффективности мероприятий по развитию персонала	анализ системы (технологии) управления персоналом, разработка путей решения выявленных проблем, проекта мероприятий	Отчет	Отчет – раздел 1,3 вопросы на защите отчетов для собеседования №20-22
4.	ПК-5 Знать: виды и методы обучения персонала, адаптации и стажировок персонала Уметь: анализировать планы и локальные акты по обучению, адаптации и стажировке персонала в организации Владеть: опытом оценки результатов мероприятий по обучению, адаптации и стажировке персонала в организации	анализ системы (технологии) управления персоналом, диагностика проблем функционирования системы или технологии управления персоналом в организации и их причин	Отчет	Отчет – раздел 1; 2, вопросы на защите отчетов для собеседования – 23-25
5.	ПК-7 Знать: формы и системы заработной платы, методы материального и нематериального стимулирования персонала Уметь: осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для анализа системы материальной	Анализ системы (технологии) управления персоналом, диагностика проблем функционирования	Отчет	Отчет – раздел 1; 2, вопросы на защите отчетов для собеседования №26-30



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

мотивации Владеть: навыками определения достоинств и недостатков системы материальной мотивации	системы или технологии управления персоналом в организации и их причин		
---	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе практики. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены типовыми вопросами, которые должны быть отражены в итоговом письменном отчете по практике, докладе и вопросами для собеседования на защите отчетов.

3.2.1. Типовые вопросы для подготовки отчета и доклада

Вопросы	Структура ответов (отчета)
<p>1. Определить цель, задачи, объект, предмет и методы исследования. Провести сбор, обработку, систематизацию детальной информации по отдельной технологии (функции) управления персоналом в соответствии с темой ВКР из следующих: кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, найм, подбор и отбор персонала, деловая оценка персонала, социализация, профориентация и профессионализация персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, организация и нормирование труда, профессиональное развитие персонала, процессы обучения, управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организация работы с кадровым резервом, аттестация и другие виды текущей деловой оценки, мотивация и стимулирование персонала, безопасность и охрана труда, кадровое делопроизводство; анализ локальных нормативных актов, касающихся организации труда.</p> <p>2. С применением экономических показателей и показателей по труду, нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, статистических и др. методов исследований сформулировать собственное мнение о достоинствах и недостатках реализуемой технологии (функции, системы) управления персоналом</p> <p>(конкретизировать по теме ВКР), определить</p>	<p><u>Во введении</u> рассмотрены современные проблемы управления персоналом с учетом особенностей объекта практики. Указаны цель и задачи практики.</p> <p><u>Аналитическая часть.</u> Содержит ответы на сформулированные задания в соответствующем разделе согласно объекту практики.</p> <p>Включает 3 главы:</p> <p>1. Анализ системы или технологии управления персоналом организации</p> <p>2. Диагностика проблем функционирования системы или технологии организации и их причин</p> <p>3. Возможные пути и мероприятия решения выявленных проблем.</p> <p>Отчет имеет аналитический характер, а не представляет описание собранных документов.</p> <p><u>Заключение.</u> Содержит оценку</p>



проблемы, требующие приоритетного решения и варианты их организационно-управленческих решений.

3. Предложить необходимый для решения проблем проект мероприятий по совершенствованию системы (или технологии) управления персоналом

(конкретизировать по теме ВКР), направленный на реализацию стратегии управления персоналом, сформулировать его цели, определить состав функций, полномочий и ответственности, необходимых для реализации инновации, определить состав кадровых и управленческих документов, локальных нормативных актов, определить возможные последствия, социальную и (или) экономическую эффективность, выделить риски реализации, связанные с сопротивлением персонала.

4. На основе обобщения информации оформить письменный отчет и подготовить доклад для защиты отчета

5. Выполнять в организации иную работу, связанную с организационно-управленческой и экономической, проектной деятельностью в сфере управления персоналом. Отразить ее в дневнике практики.

общего состояния управления персоналом организации (предприятия), результаты решения задач практики, указанные во введении. Указывается положительный опыт организации (предприятия) по управлению персоналом и предлагаются направления по улучшению работы с персоналом.

3.2.2 База типовых вопросов на защите отчетов для собеседования

ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

1. Каковы причины сопротивления персонала организационным изменениям
2. Сформулируйте задачи управления персоналом в условиях организационных изменений
3. Каковы риски совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом, связанные с сопротивлением персонала?
4. Какие методы применялись для исследования
5. Обоснуйте, почему именно эти методы были выбраны, какие результаты дало их применение.
6. Существуют ли в организации социально-экономические проблемы?
7. Какие варианты решения предложите для решения проблем организации?
8. Какие экономические показатели деятельности организации и показатели по труду в контексте исследования определённой технологии (функции, системы) управления персоналом анализировали? Какие выводы сделали?
9. Как рассчитывали экономические показатели деятельности организации и показатели по труду в контексте исследования определённой технологии (функции, системы) управления персоналом?



10. В чьей зоне ответственности находится исследованная технология (функции, системы) управления персоналом
 11. Чьи и какие функции потребуется изменить для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом
 12. Какие направления инновационных преобразований в кадровой стратегии организации вы бы предложили?
 13. Сформулируйте цель инновационного проекта по исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом
 14. Какими показателями экономической и социальной эффективности можно оценить инвестиционный проект в сфере управления персоналом?
 15. Выберите один из показателей экономической и социальной эффективности проекта по совершенствованию исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом и покажите как он рассчитывается
 16. Обоснуйте выбор показателя экономической и социальной эффективности проекта по совершенствованию исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом
- ПК-2: Способен осуществлять подбор и отбор персонала в соответствии с целями организации
17. Что такое найм персонала? Из чего состоит процедура подбора и отбора персонала?
 18. Какие критерии подбора используются в организации? Формализованы ли процедуры подбора и отбора персонала, деловой оценки при найме?
 19. Какие достоинства и недостатки процессов подбора, отбора, деловой оценки персонала выявлены в организации?
- ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала
20. Раскройте содержание понятия и процесса профессионального развития персонала (обучения, управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом).
 21. Какие данные использованы для анализа профессионального развития персонала (процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, работы с кадровым резервом)? Достаточно ли регламентированы эти процессы?
 22. Какие достоинства и недостатки профессионального развития персонала (организации процессов обучения, управления карьерой и служебно- профессионального продвижения персонала, организации работы с кадровым резервом) выявлены?
- ПК-5: Способен обеспечить организационное сопровождение обучения персонала, адаптации и стажировки
23. Что такое социализация (профориентация, профессионализация, трудовая адаптации)? Какие этапы они включают?
 24. Какие данные использованы для анализа социализации, профориентации и профессионализации персонала, трудовой адаптации персонала в организации?
 25. Какие достоинства и недостатки процессов социализации, профориентации и профессионализации персонала, трудовой адаптации персонала в организации



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

выявлены?

ПК-7: Способен анализировать и оценивать систему материальной мотивации персонала в организации

26. В чем различие мотивации и стимулирования труда персонала?
27. Какие данные использованы для анализа мотивации и стимулирования труда в организации? Достаточно ли их для выявления проблем?
28. Какие достоинства и недостатки системы мотивации и стимулирования труда в организации выявлены? В чем причины недостатков?
29. Какие кадровые и управленческие документы, необходимые для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом отсутствуют в организации?
30. Какие кадровые и управленческие документы, существующие в организации, необходимо доработать для совершенствования исследованной технологии (функции, системы) управления персоналом в организации

4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

Защита отчета проводится в 3 этапа.

На первом этапе студент представляет отчет на проверку. Непосредственно отчет оценивается максимум в 60 баллов.

На втором этапе студент делает доклад о результатах прохождения практики, представленных в отчете. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов.

На втором этапе студент отвечает на вопросы для собеседования. Максимальное количество баллов за выполнение задания – 20 баллов.

Максимальный балл – 100 баллов:

менее 61 балла – неудовлетворительно (низкий уровень)

61-75 – удовлетворительно (базовый уровень)

76-90 – хорошо (средний уровень)

91-100 – отлично (высокий уровень)

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Дополнительные материалы и оборудование

При выполнении заданий промежуточной аттестации обучающийся имеет право пользоваться подготовленной презентацией.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенции и величина критерия			
	высокий	средний	базовый	низкий
Соответствие содержания разделов и отчета программе практики, умение сформулировать и представить результаты прохождения практики:				
Введение (ОПК-3)	Цель, задачи, методы указанные во введении четко	Цель, задачи, методы указанные во	Цель, задачи, методы, указанные во	Цель, задачи, методы, указанные во



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

	сформулированы, логично взаимосвязаны и соответствуют теме ВКР 9-10 баллов	введении сформулированы не достаточно четко, логично взаимосвязаны и соответствуют теме ВКР 6-8 баллов	введении соответствуют теме ВКР 3-5 баллов	введении не соответствуют теме ВКР 0-2 балла
Качество выполнения основной части:				
Анализ системы (технологии) управления персоналом (ПК-2,4,5,7)	Проведен полный и глубокий анализ системы (технологии) управления персоналом, построены аналитические графики и диаграммы, обоснованы выводы 16-20 баллов	Проведен поверхностный анализ системы (технологии) управления персоналом, выводы в целом обоснованы 11-15 баллов	Материал имеет описательный характер, выводы слабо обоснованы 6-10 баллов	Материал не достоверен, не соответствует программе практики и теме ВКР, выводы отсутствуют 0-5 балла
Качество выводов, определение проблем и их причин, проекта мероприятий (ОПК-3, ПК-4,5)	Четко и логично сформулированы достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, их причины, предложено рациональное проектное направление устранения, обоснованы выводы 16-20 баллов	Определены достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, их причины, предложено проектное направление устранения, обоснованы выводы 11-15 баллов	Определены достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, не указаны их причины, не предложено проектное направление устранения, выводы слабо обоснованы 6-10 баллов	Достоинства и проблемы по исследуемой технологии (функции, системе) управления персоналом, их причины не определены, не предложено проектное направление их устранения, выводы отсутствуют 0-5 балла
Заключение	В полной мере	В основном	Имеет	Отсутствует



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 12	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

(ОПК-3)	отражает результаты решения задач, определенных во введении, выводы четко сформулированы и логичны 9-10 баллов	отражает результаты решения задач, определенных во введении, выводы сформулированы не вполне четко 6-8 баллов	описательный характер, без четкого выделения результатов решения задач, определенных во введении 3-5 баллов	либо не отражает результаты практики 0-2 балла
Умение вести дискуссию, защищать собственные выводы, отвечать на вопросы (ОПК-3, ПК-2,4,5,7)				
Доклад	Четко выделены главные результаты, логично и доходчиво изложены 16-20 баллов	Представлены как главные, так и второстепенные результаты, доходчиво изложены 11-15 баллов	Слабо структурирован, представлено много второстепенного материала 6-10 баллов	Не структурирован 0-5 баллов
Ответы на вопросы	Обучающийся подробно и обоснованно отвечает на все вопросы преподавателя, отстаивая результаты и выводы проделанной работы 16-20 баллов	Обучающийся обоснованно отвечает на большинство вопросов преподавателя по содержанию проделанной работы 11-15 баллов	Обучающийся испытывает затруднения при ответах на вопросы, требуются дополнительные наводящие вопросы 6-10 баллов	Обучающийся не ответил на вопросы 0-5 баллов

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Итоговая оценка определяется по следующей шкале:

менее 61 балла – неудовлетворительно (низкий уровень)

61-75 – удовлетворительно (базовый уровень)

76-90 – хорошо (средний уровень)

91-100 – отлично (высокий уровень)

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе практики.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:

- предполагает формирование компетенций на высоком уровне, обучающийся проявляет устойчиво сформированные профессиональные умения и навыки для анализа проблем в



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет/ Институт (филиал) Экономики и управления
Кафедра Инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по «Преддипломной практике» по направлению подготовки
38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

управлении персоналом организации и обоснования вариантов их решения, способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам, свободно решать практические задачи,

Средний уровень соответствует оценке хорошо:

предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся способен применять профессиональные умения и навыки для анализа проблем в управлении персоналом организации и обоснования вариантов их решения с отдельными затруднениями, давать развернутые ответы на вопросы с отдельными неточностями.

Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:

предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся, как правило, затрудняется применять профессиональные умения и навыки для анализа проблем в управлении персоналом организации и обоснования вариантов их решения с помощью проектов и отвечать на вопросы.

Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно:

предполагает несформированность компетенций: обучающийся не способен применять профессиональные умения и навыки для анализа проблем в управлении персоналом организации и обоснования вариантов их решения и отвечать на вопросы.

