

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8b1b98f3b6cb77a486b9a8788f8733727



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по Ознакомительной практике по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 15	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

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

Вид практики - учебная  
Ознакомительная практика

**Направление подготовки (специальность)**

38.03.03 «Управление персоналом»

**Направленность (профиль)**  
«Управление персоналом в организации»

**Присваиваемая квалификация (степень)**  
бакалавр

**Форма обучения**  
Очная, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 2 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 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 экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 3 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом в организации»

Наименование практики Ознакомительная

Семестр (семестры) изучения: для очной и очно-заочной форм обучения – 4.

Вид практики – учебная. Тип практики – ознакомительная.

Способ проведения практики – стационарная, выездная.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Прохождение производственной 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-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;	ОПК-1.1 Использует экономические знания при решении стандартных профессиональных задач ОПК-1.2 Использует знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач	Знать: Организационные и управленческие теории для решения стандартных профессиональных задач Уметь: Использовать знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач Владеть: Навыками использования экономических знаний при решении стандартных профессиональных задач
ОПК-2:	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1 Демонстрирует знание методов сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом ОПК-2.2 Осуществляет сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере	Знать: методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: интерпретировать полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 4 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		управления персоналом ОПК-2.3 Интерпретирует полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	персоналом Владеть: навыками сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом
ПК-1:	Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале	1. Демонстрирует знание источников информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям) 2. Демонстрирует знание источников о ситуации и тенденциях на рынке труда, методов ее поиска и анализа 3. Выполняет поиск и анализ информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале.	Знать: источники информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям) Уметь: осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале Владеть: навыками поиска и анализа информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале

### 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-1: Знать: Организационные и управленческие теории для решения стандартных профессиональных задач Уметь:	Подготовка и защита отчета в целом	Отчет	Отчет, защита отчетов (доклад, вопросы для собеседования №1-9)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 5 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	<p>Использовать знания организационной и управленческой теорий при решении стандартных профессиональных задач Владеть: Навыками использования экономических знаний при решении стандартных профессиональных задач</p>			
2.	<p>ОПК-2: Знать: методы сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Уметь: интерпретировать полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом Владеть: навыками сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом</p>	<p>Общая характеристика деятельности базы практики, Анализ организации управления Анализ системы управления персоналом Заключение Список использованных источников</p>	<p>Отчет</p>	<p>Отчет раздел 1,2,4, защита отчетов (доклад, вопросы для собеседования № 10-20</p>
3.	<p>ПК-1: Знать: источники информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям) Уметь: осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале Владеть: навыками поиска и анализа информации о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале</p>	<p>Анализ персонала Реферат индивидуального исследовательского задания</p>	<p>Отчет</p>	<p>Отчет – раздел 3,5, защита отчетов (доклад, вопросы для собеседования № 21-25</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 6 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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>В ходе прохождения учебной практики студенту необходимо с применением устных и письменных коммуникаций на русском языке:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Кратко описать основную деятельность организации и ее назначение; состав и назначение выпускаемой продукции (услуг), проанализировать цели и задачи организации, охарактеризовать внешнюю среду. В случае ограниченного доступа к информации, необходимой для выполнения задания в силу ее коммерческого характера или других причин, обучающийся, по согласованию с руководителем практики от университета может на основании данных Росстата (<a href="https://chelstat.gks.ru/publication_collection/document/42480">https://chelstat.gks.ru/publication_collection/document/42480</a>) провести анализ динамики числа организаций, имеющих тот же вид экономической деятельности, что и объект практики, их объемов производства (услуг), рентабельности продукции (услуг) за 5 лет (по Челябинской области).</li><li>• Провести сбор, обработку, анализ результатов производственно-хозяйственной деятельности организации и дать оценку по основным показателям эффективности; анализ экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда). Либо (в случае ограниченного доступа к информации, необходимой для выполнения задания) выполнить аналогичный анализ по данным Росстата (<a href="https://chelstat.gks.ru/publication_collection/document/42480">https://chelstat.gks.ru/publication_collection/document/42480</a>) для организаций Челябинской области, имеющих тот же вид экономической деятельности, что и объект практики.</li><li>• Сбор, обработку, анализ и систематизацию фактического материала о численности персонала, его</li></ul>	<p>Отчет содержит ответы на сформулированные задания в соответствующем разделе согласно объекту практики.</p> <p>1. Общая характеристика деятельности базы практики</p> <p>Вариант 1.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• название организации (предприятия), цели создания, краткая история предприятия с момента организации, изменение форм собственности за это время; сфера деятельности, специализация;</li><li>• характеристика выпускаемой продукции, услуг или результатов деятельности за 2-3 года;</li><li>• экономическая и социальная значимость организации (предприятия).</li></ul> <p>Вариант 2.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• название организации (предприятия), цели создания; основной вид экономической деятельности; характеристика выпускаемой продукции, услуг; внешняя среда организации: динамика числа организаций, имеющих тот же вид экономической деятельности, что и объект практики, их объемов производства (услуг), рентабельности продукции (услуг) за 5 лет.</li></ul> <p>2. Анализ организации управления и системы управления персоналом</p> <p>Вариант 1.</p>



структуре. Либо (в случае ограниченного доступа к информации, необходимой для выполнения задания) по данным Росстата

(<https://www.gks.ru/compendium/document/13266>)

провести сравнительный анализ списочной численности работников и потребности организаций, имеющих тот же вид экономической деятельности, что и объект практики, в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам;

- Провести сбор, обработку, анализ информации о решаемых задачах и применяемых методах управления персоналом;

- Провести сбор и обработку фактического материала об организации управления. С применением нормативно-правовых документов проанализировать деятельность по управлению персоналом в организации, выявив социально-экономические тенденции и проблемы;

- Провести сбор, обработку, анализ и систематизацию фактического материала о системе управления персоналом. проанализировать функции кадровой службы и других подразделений системы управления персоналом по разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала. Либо (в случае ограниченного доступа к информации, необходимой для выполнения задания) провести анализ и оценку информации об организации, имеющейся в сети Интернет (официальный сайт, сайты по поиску работы, публичные платформы типа Вконтакте и т.п., СМИ) в аспекте ее влияния на имидж организации как работодателя.

- Провести сбор, анализ и систематизацию фактического и литературного материала по индивидуальной исследовательской работе с обоснованием организационно-управленческого и экономического решения по совершенствованию;

- Оформить письменный отчет на русском языке с использованием научного стиля изложения;

- На основе обобщения информации подготовить доклад для защиты отчета на русском языке.

По итогам прохождения практики студент должен предоставить отчет, дневник прохождения практики и отзыв руководителя с места прохождения практики. Отчет должен быть заверен подписью руководителя с места практики (руководителя службы управления

- структура управления организации (предприятия) и охарактеризовать ее тип;
- численность и наименование всех структурных подразделений организации;
- взаимосвязи подразделений и распределение полномочий в организации (подразделения).
- характеристика режима труда и отдыха в организации.
- организационная структура системы управления персоналом организации (состав подразделений и должностных лиц, осуществляющих управление персоналом; количественный и качественный состав работников кадровой службы на основе штатного расписания и отчета организации по труду, наличие основных регламентирующих документов кадровой службы - положения об отделах, должностные инструкции);
- изучение функций кадровой службы и других подразделений системы управления персоналом (состав функций, их распределение между подразделениями и работниками, функциональные взаимосвязи кадровой службы с другими подразделениями организации).
- изучение должностных инструкций работников кадровой службы (наличие и качество должностных инструкций специалистов по управлению персоналом, их содержание), анализ функционального разделения труда;
- состав и использование технических средств службы управления персоналом.

Вариант 2.

- структура управления организации (предприятия) и охарактеризовать ее тип;
- организационная структура системы управления персоналом организации (состав подразделений и должностных лиц, осуществляющих управление персоналом; количественный и



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 8 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

персоналом) и печатью организации.

качественный состав работников кадровой службы на основе штатного расписания и отчета организации по труду, наличие основных регламентирующих документов кадровой службы - положения об отделах, должностные инструкции);

- анализ и оценка информации об организации, имеющейся в сети Интернет (официальный сайт, сайты по поиску работы, публичные платформы типа Вконтакте и т.п., СМИ) в аспекте ее влияния на имидж организации как работодателя.

### 3. Анализ персонала

#### Вариант 1.

- структура и динамика численности работников (численность и удельный вес отдельных категорий: промышленно- производственный персонал, производственные рабочие, специалисты, руководители, качественный состав работников по образованию, профессиям, полу, возрасту, стажу работы; динамика среднесписочной численности, уровень текучести, коэффициенты оборота по приему и увольнению)
- производительность труда за ряд лет;
- средняя заработная плата работников за ряд лет.

#### Вариант 2.

- описание и анализ трудовых показателей для организаций Челябинской области, имеющих тот же вид экономической деятельности, что и объект практики по данным Росстата: среднегодовая численность, структура занятых, заработная плата, • просроченная задолженность по заработной плате, производительность труда за 5 лет.
- сравнительный анализ списочной численности работников и потребности организаций, имеющих тот же вид экономической деятельности, что и объект практики, в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 9 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

группам

5. Реферат индивидуальной исследовательской работы на тему «...» (выполняется либо исходя из темы курсовой работы либо по типовым вопросам представленным ниже).

- Результаты исследования (5-7 стр.)
- Библиографическое описание и аннотация

Типовые вопросы для индивидуального исследовательского задания.

1. Тема «Анализ функционального разделения труда»  
Составить таблицу функционального разделения труда в подразделении; провести анализ функций с точки зрения их дублирования, наличия или отсутствия необходимых функций. Использовать условные обозначения: Р – руководит; А – анализирует, С – согласовывает, О – организует, И – исполняет, П – передает, получает информацию и т.п.

2. Тема «Оценка мотивации персонала»  
Используя мотивационные тесты Герчикова В.И. провести исследование мотивации сотрудников подразделения.

3. Тема «Анализ должностных инструкций»  
Проведите анализ должностных инструкций руководителей по функциям управления (планирование, организация, мотивация, контроль) и их подкрепление правами. По каждому разделу должны быть сделаны выводы с указанием сильных и слабых сторон. Индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики разрабатываются руководителем практики от организации и согласовываются с руководителем практики от профильной организации

4. Тема «Разработка общественного проекта в области управления персоналом»



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 10 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Определите направления в области управления персоналом, в рамках которых могут быть реализованы общественные и социально-значимые проекты. Разработайте мероприятия в рамках одного из направлений.

### 3.2.2 База типовых вопросов для собеседования

1. На какие организационные и управленческие теории вы опирались при прохождении практики?
2. Каковы стратегические цели организации?
3. Какие угрозы достижения цели Вы можете выделить?
4. Какие положительные или отрицательные тенденции вы выявили при анализе деятельности организации?
5. Какое место в организационной иерархии занимает подразделение, в котором обучающийся проходил практику? Его взаимосвязи с другими подразделениями?
6. Какие варианты преодоления негативных тенденций в деятельности организации вы можете предложить?
7. Какой вид кадровой политики реализуется организацией?
8. Кто разрабатывает и реализует стратегию развития персонала?
9. Какие экономических знания вы применяли для оценки системы управления персоналом организацией?
10. Какие методы сбора, обработки и анализа данных в сфере управления персоналом использовали?
11. Получилось ли интерпретировать полученные результаты анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом, какие выводы вы сделали?
12. На какие источники литературы Вы опирались при проведении исследования?
13. Какие экономические показатели Вы анализировали? Какие выводы сделали?
14. Как рассчитывали уровень текучести персонала? Каков ее уровень, требуется ли снижение?
15. В чем состоит роль и предназначение специалиста по персоналу в месте (базе) прохождения практики?
16. Какие должности занимают сотрудники, выполняющие функции подбора (отбора, деловой оценки) персонала? В каких подразделениях они работают? Какие критерии подбора используются в организации?
17. Какие методы управления персоналом активнее всего применяются в организации?
18. Каковы достоинства и недостатки применяемых методов управления персоналом?
19. Приведите пример из деятельности организации, подтверждающий соблюдение или нарушение принципов управления персоналом.
20. Перечислите выполняемые обучающимся во время прохождения практики функции по работе с персоналом.
21. Какие источники информации о текущей и перспективной потребности организации в персонале, о требованиях к вакантным должностям (профессиям, специальностям)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 11 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Вы знаете?

22. Где вы искали информацию о ситуации и тенденциях на рынке труда исходя из потребностей организации в персонале?
23. Как структурировали информацию рынке труда исходя из потребностей организации в персонале?
24. Выделите главную проблему в изменении структуры и численности персонала.
25. Реализуются ли в месте прохождения практики какие-либо общественные проекты или проекты социальной направленности? Охарактеризуйте их.
26. Какие общественные и социально-значимые проекты, связанные с управлением персоналом, на Ваш взгляд, могут быть разработаны и реализованы в месте прохождения практики?
27. Какие выводы вы получили при выполнении индивидуального исследовательского задания?

## 4 ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

Защита отчета проводится в 2 этапа.

На первом этапе студент делает доклад о результатах прохождения практики, представленных в отчете.

На втором этапе студент отвечает на вопросы для собеседования.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

Зачет по практике дифференцирован, приравнивается к зачетам по теоретическому обучению и учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов.

#### 4.2.1 Критерии оценивания отчета

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенции и величина критерия			
	Высокий 9-10 баллов	Средний 6-8 баллов	Базовый 3-5 баллов	Низкий 0-2 баллов
Соответствие содержания разделов и отчета программе практики				
Введение	Цель, задачи, методы указанные во введении четко сформулированы, логично взаимосвязаны и соответствуют программе практики;	Цель, задачи, методы, указанные во введении, сформулированы недостаточно четко, логично взаимосвязаны и соответствуют про-	Цель, задачи, методы, указанные во введении, соответствуют программе практики;	Цель, задачи, методы, указанные во введении не соответствуют программе практики.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 12 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

		грамме практики;		
Общая характеристика базы практики, анализ внешней среды, анализ результатов производственно-хозяйственной деятельности:	Проведен полный и глубокий анализ внешней среды и результатов деятельности организации за ряд лет, построены аналитические графики и диаграммы, обоснованы выводы;	Проведен поверхностный анализ внешней среды и результатов деятельности организации за ряд лет, выводы в целом обоснованы;	Материал имеет описательный характер, выводы слабо обоснованы;	Материал не достоверен, не соответствует программе практики, выводы отсутствуют.
Анализ структуры и динамики персонала:	Проведен полный и глубокий анализ структуры и динамики персонала в соответствии с программой практики, построены аналитические графики и диаграммы, обоснованы выводы;	Проведен поверхностный анализ структуры и динамики персонала, выводы в целом обоснованы;	Материал имеет описательный характер, выводы слабо обоснованы;	Материал не достоверен, не соответствует программе практики, выводы отсутствуют.
Анализ организации управления:	Проведен полный и глубокий анализ структуры управления организации (предприятия) и охарактеризован ее тип, применены количественные показатели; описаны взаимосвязи подразделений и распределение полномочий в организации (подразделении);	Проведен поверхностный анализ структуры управления организации (предприятия) и охарактеризован ее тип, не применены количественные показатели; описаны взаимосвязи подразделений и распределение полномочий в организации (подразделении);	Материал имеет описательный характер, представлена оргструктура без ее анализа, выводы слабо обоснованы;	Отсутствует описание структуры управления организации (предприятия) и не охарактеризован ее тип, не описаны взаимосвязи подразделений и распределение полномочий в организации (подразделении).
Анализ системы управления персоналом:	Проведен полный и глубокий анализ системы	Проведен поверхностный анализ системы	Материал имеет описательный характер, выводы	Материал не достоверен, не соответствует



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 13 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

	управления персоналом в соответствии с программой практики, построены аналитические графики и диаграммы, обоснованы выводы;	управления персоналом, выводы в целом обоснованы;	слабо обоснованы	программе практики, выводы отсутствуют.
Индивидуальное исследовательское задание:	Индивидуальное задание выполнено в полном объеме, обучающийся проявил высокий уровень самостоятельности и творческий подход к его выполнению;	Индивидуальное задание выполнено в полном объеме;	Задание в целом выполнено, однако имеются недостатки при выполнении в ходе практики отдельных разделов (частей) задания;	Задание не выполнено.
Заключение:	В полной мере отражает результаты решения задач, определенных во введении, выводы четко сформулированы и логичны	В основном отражает результаты решения задач, определенных во введении, выводы сформулированы не вполне четко;	Имеет описательный характер, без четкого выделения результатов решения задач, определенных во введении;	Отсутствует либо не отражает результаты практики.
Отчет в целом:	Оформление отчета соответствует требованиям, содержание грамотно изложено без орфографических ошибок, выдержан научный стиль изложения, в достаточном количестве использованы актуальные и достоверные источники, ЭБС.	Допущены отдельные нарушения требований по оформлению отчета, орфографические и стилистические ошибки, использованы актуальные и достоверные источники, ЭБС.	Оформление отчета в основном соответствует требованиям, имеются орфографические ошибки, не всегда выдержан научный стиль изложения, использованы достоверные источники, ЭБС.	Оформление отчета в основном не соответствует требованиям и/или правилам русского языка, использованы недостоверные источники.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 14 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 4.2.2 Критерии оценивания доклада и ответов на вопросы собеседования

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенции и величина критерия			
	Высокий 9-10 баллов	Средний 6-8 баллов	Базовый 3-5 баллов	Низкий 0-2 баллов
Умение сформулировать и представить результаты прохождения практики, вести дискуссию, аргументированно защищать собственные выводы, применяя научный стиль изложения:				
Доклад	Четко выделены главные результаты, логично и доходчиво изложены, речь грамотная, выдержан научный стиль изложения	Представлены как главные, так и второстепенные результаты, доходчиво изложены, в основном речь грамотная и выдержан научный стиль изложения	Слабо структурирован, представлено много второстепенного материала, в основном речь грамотная	Не структурирован, допущены нарушения правил русского языка
Ответы на вопросы	Обучающийся подробно и обоснованно отвечает на все вопросы преподавателя, грамотно используя юридическую, управленческую терминологию, научный стиль изложения	Обучающийся обоснованно отвечает на большинство вопросов преподавателя по содержанию проделанной работы, допускает отдельные ошибки в применении юридической, управленческой терминологии, научного стиля изложения	Обучающийся испытывает затруднения при ответах на вопросы, требуются дополнительные наводящие вопросы, не всегда выдержан научный стиль изложения	Обучающийся не ответил на вопросы

## 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Итоговая оценка:

менее 61 балла – неудовлетворительно (низкий уровень)

61-75 – удовлетворительно (базовый уровень)

76-90 – хорошо (средний уровень)

91-100 – отлично (высокий уровень)



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

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

Версия документа - 1

стр. 15 из 15

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке отлично:  
предполагает формирование компетенций на высоком уровне, обучающийся проявляет устойчиво сформированные первоначальные профессиональные умения и навыки. Обучающийся способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам, свободно решать практические задачи.
2. Средний уровень соответствует оценке хорошо:  
предполагает формирование компетенций на среднем уровне: обучающийся способен применять первоначальные профессиональные умения и навыки для решения практических задач с отдельными затруднениями, давать развернутые ответы на вопросы с отдельными неточностями.
3. Базовый уровень соответствует оценке удовлетворительно:  
предполагает формирование компетенций на начальном уровне: обучающийся, как правило, затрудняется применять первоначальные профессиональные умения и навыки для решения практических задач и отвечать на вопросы.
4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно:  
предполагает несформированность компетенций: обучающийся не способен применять первоначальные профессиональные умения и навыки для решения практических задач и отвечать на вопросы.

