

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Исаакович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 10.06.2026 15:33:43

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное

образовательное учреждение высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики
и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по производственной практике

Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала подготовки
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.04.03 Управление персоналом
Экономика труда и управление персоналом
2026
заочная
5

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по производственной практике Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

2. ФОС является приложением к программе производственной практики Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Разработчик: Кривокора Е.И., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя

Алейникова Е.А., начальник отдела кадров ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК-20 «ЮГСТРОЙИНВЕСТ»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Экономика труда и управление персоналом» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ПК-4</i>				
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-4 Проектирует эффективную кадровую политику на основе диагностики состояния HR-системы	Не способен проектировать эффективную кадровую политику на основе диагностики состояния HR-системы	Способен проектировать эффективную кадровую политику на основе диагностики состояния HR-системы	Способен проектировать эффективную кадровую политику на основе диагностики состояния HR-системы на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен проектировать эффективную кадровую политику на основе диагностики состояния HR-системы, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ИД-2 ПК-4 Разрабатывает проектные предложения для решения кадровых проблем организации	Не способен разрабатывать проектные предложения для решения кадровых проблем организации	Способен разрабатывать проектные предложения для решения кадровых проблем организации	Способен разрабатывать проектные предложения для решения кадровых проблем организации на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен разрабатывать проектные предложения для решения кадровых проблем организации, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ИД-3 ПК-4 Способен проводить расчеты величины расходов на реализацию проектов, показателей ожидаемой эффективности	Не способен проводить расчеты величины расходов на реализацию проектов, показателей ожидаемой эффективности	Способен проводить расчеты величины расходов на реализацию проектов, показателей ожидаемой эффективности	Способен проводить расчеты величины расходов на реализацию проектов, показателей ожидаемой эффективности на среднем уровне, использует их	Способен проводить расчеты величины расходов на реализацию проектов, показателей ожидаемой эффективности, использует их для решения задач

			в профессиональной деятельности	профессиональной деятельности
<i>Компетенция: ПК-5</i>				
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-5 Организует сбор и обработку информации в целях проведения диагностики человеческих ресурсов	Не способен организовывать сбор и обработку информации в целях проведения диагностики человеческих ресурсов	Способен организовывать сбор и обработку информации в целях проведения диагностики человеческих ресурсов	Способен организовывать сбор и обработку информации в целях проведения диагностики человеческих ресурсов на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен организовывать сбор и обработку информации в целях проведения диагностики человеческих ресурсов, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ИД-2 ПК-5 Анализирует состояние и тенденции HR-деятельности	Не способен анализировать состояние и тенденции HR-деятельности	Способен анализировать состояние и тенденции HR-деятельности	Способен анализировать состояние и тенденции HR-деятельности на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен анализировать состояние и тенденции HR-деятельности, использует их для решения задач профессиональной деятельности
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ИД-3 ПК-5 Способен организовывать и проводить прикладные научные исследования в сфере управления персоналом	Не способен организовывать и проводить прикладные научные исследования в сфере управления персоналом	Способен организовывать и проводить прикладные научные исследования в сфере управления персоналом	Способен организовывать и проводить прикладные научные исследования в сфере управления персоналом на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности	Способен организовывать и проводить прикладные научные исследования в сфере управления персоналом, использует их для решения задач профессиональной деятельности

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если предусмотренные компетенции ПК-4, ПК-5, знание, умение и владение освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если предусмотренные компетенции ПК-4, ПК-5, индикаторы знание, умение, владений полностью освоены на среднем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если предусмотренные компетенции ПК-4, ПК-5, полностью освоены знания и умения на среднем уровне, но не владеет навыками их практического применения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если предусмотренные компетенции ПК-4, ПК-5, частично освоены знания, но отсутствуют умения и навыки.

2. Оценочные средства по практике Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

2.1. Задания, позволяющие оценить знания, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
ПК-4	Способен разрабатывать и организовывать внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий	Задание 1	ознакомиться с методическими материалами по оценке системы управления персоналом
		Задание 2	изучить методики оценки кадрового потенциала организации
		Задание 3	ознакомиться с технологией проектной деятельности в сфере управления персоналом
		Задание 4	изучить цели и приоритеты кадровой политики организации
		Задание 5	изучить базовые методы кадрового аудита, диагностические и аналитические инструменты оценки кадрового потенциала
		Задание 6	установить сильные и слабые стороны методик оценки кадрового потенциала организации
		Задание 7	изучить механизмы реализации кадровой политики организации
ПК-5	Способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их проведение	Задание 1	изучить особенности технологий стратегического и оперативного управления использованием персонала
		Задание 2	изучить современные тенденции в развитии теории и методологии управления персоналом
		Задание 3	обобщить основные теоретические и методологические проблемы УЧР в России

2.2. Задания, позволяющие оценить умения и навыки, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
ПК-4	Способен разрабатывать и организовывать	Задание 1	оценить текущее состояние системы управления персоналом в организации и смоделировать

	внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий		пути ее усовершенствования
		Задание 2	выявить главные проблемы в кадровой работе организации
		Задание 3	провести расчет эффективности системы управления персоналом
		Задание 4	сформулировать ключевые проблемы работы с персоналом в организации и разработать проект по их решению
		Задание 5	обосновать предложения по решению актуальных проблем по работе с персоналом
		Задание 6	обосновать решения по оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее подсистем
ПК-5	Способен разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их проведение	Задание 1	организовать сбор и систематизацию кадровой информации по основным направлениям работы
		Задание 2	выделить основные проблемы на основе оценки кадрового потенциала организации по количественным и качественным параметрам
		Задание 3	обосновать методы проведения и содержание исследования главных проблем кадровой работы в организации
		Задание 4	разработать программу проведения исследования главных проблем кадровой работы в организации
		Задание 5	подготовить и опубликовать тезисы доклада или статью по теме ВКР

Индивидуальное задание

Индивидуальное задание подписывает научный руководитель производственной практики Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Индивидуальное творческое задание выполняется в виде статьи или тезисов по теме выпускной квалификационной работы.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания и характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура прохождения производственной практики Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) включает в себя следующие этапы: подготовительный, основной, заключительный.

На каждом этапе практики осуществляется текущий контроль за процессом формирования компетенций.

Предлагаемые обучающему задания позволяют проверить уровень освоения компетенций ПК-3; ПК-4; ПК-5.

При прохождении практики необходимо:

Разделы (этапы) практики	Содержание задания	Кол-во часов	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
			Основная	Дополни- тельная	Методи- ческая	Интер- нет- ресурс ы
3 курс 5 семестр	Подготовительный, основной и заключительный этапы	432	1-4	1-5	1	1-5

В процессе защиты и при оценке отчета обращается особое внимание на:

- четкое формулирование целей и задач практики;
- степень соответствия объема и содержания отчета его целям и задачам;
- понимание современного состояния рассматриваемых в работе проблем, глубину их проработки;
- самостоятельность мышления и творческий подход к проблеме;
- логику и четкость изложения;
- обоснованность основных положений, выводов, предложений;
- знание литературы;
- правильность ответов на вопросы в ходе защиты отчета;
- умение отстаивать свою точку зрения.

Разделы отчета, имеющие творческий характер, отличающиеся особой глубиной исследования и качеством оформления, могут быть: рекомендованы к дальнейшей разработке темы по кафедре ГМУиЭТ.

При защите отчета оцениваются:

- полнота и качество ведения дневника по практике;
- оценка, данная руководителем практики от организации-базы практики;
- полнота собранных материалов,
- своевременность сдачи отчета по практике, его полнота и качество выполнения заданий (руководителем практики);
- защита отчета (презентация, ответы на вопросы).