

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
Профессиональная практика**

Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) / специализация	Экономика труда и управление персоналом
Год начала подготовки	2026
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	5

Введение

1. Назначение: оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по производственной профессиональной практике для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) Экономика труда и управление персоналом

2. ФОС является приложением к программе производственной практики
Профессиональная практика

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 компетенции (ий), индикатора (ов)	Уровни сформированности компетенции(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-1</i> Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне				
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ПК-1, ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4	Не способен изучить основные методы и технологии кадровой политики по основным HR-процессам на операционном уровне, особенности современных социальных технологий в области управления персоналом в организации. Не проводит сравнительный анализ основных методов и технологий работы с персоналом в организации. Не проводит оценку основных методов и технологий работы с персоналом в организации; не выявляет сильные и слабые стороны существующей системы оценки персонала. Не обосновывает новые технологические и инструментальные средства кадровой работы с персоналом организации.	На минимальном уровне знаний способен изучить основные методы и технологии кадровой политики по основным HR-процессам, особенности современных социальных технологий в области управления персоналом в организации. На минимальном уровне умений проводит сравнительный анализ основных методов и технологий работы с персоналом в организации. На минимальном уровне владений проводит оценку основных методов и технологий работы с персоналом в организации; не выявляет сильные и слабые стороны существующей системы оценки персонала. Способен	С незначительными погрешностями в знаниях способен изучить основные методы и технологии кадровой политики по основным HR-процессам, особенности современных социальных технологий в области управления персоналом в организации. На среднем уровне умений проводит сравнительный анализ основных методов и технологий работы с персоналом в организации. Может оценить основные методы и технологий работы с персоналом в организации; выявляет сильные и слабые стороны	Способен изучить основные методы и технологии кадровой политики по основным HR-процессам на операционном уровне, особенности современных социальных технологий в области управления персоналом в организации. Проводит сравнительный анализ основных методов и технологий работы с персоналом в организации. Проводит оценку основных методов и технологий работы с персоналом в организации; выявляет сильные и слабые стороны существующей системы оценки персонала. Обосновывает новые технологические и инструментальные

		обосновать новые технологические и инструментальные средства кадровой работы с персоналом организации	существующей системе оценки персонала Способен обосновать новые технологические и инструментальные средства кадровой работы с персоналом организации	е средства кадровой работы с персоналом организации
<i>Компетенция:</i> ПК-2, Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами на стратегическом уровне				
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ПК-2, ИД-1, ИД-2, ИД-3	Не знает современные методы разработки систем управления персоналом; не изучил методики определения эффективности системы и технологии управления персоналом на стратегическом уровне. Не способен провести анализ внутренних и внешних факторов деловой среды организации и управления HR-процессами на стратегическом уровне. Не может формулировать рекомендации, направленные на оптимизацию системы управления персоналом объекта исследования или отдельных ее подсистем на основе оценки эффективности существующих технологий	На минимальном уровне знает современные методы разработки систем управления персоналом; частично изучил методики определения эффективности системы и технологии управления персоналом на стратегическом уровне. Способен слабо провести анализ внутренних и внешних факторов деловой среды организации и управления HR-процессами на стратегическом уровне. На минимальному уровне знаний формулирует рекомендации, направленные на оптимизацию системы управления персоналом объекта исследования	На среднем уровне знаний владеет современными методами разработки систем управления персоналом; изучил методики определения эффективности системы и технологии управления персоналом на стратегическом уровне. Способен частично провести анализ внутренних и внешних факторов деловой среды организации и управления HR-процессами на стратегическом уровне. С незначительными погрешностями формулирует рекомендации, направленные на оптимизацию	Знает современные методы разработки систем управления персоналом; изучил методики определения эффективности системы и технологии управления персоналом на стратегическом уровне. Способен провести анализ внутренних и внешних факторов деловой среды организации и управления HR-процессами на стратегическом уровне. Формулирует рекомендации, направленные на оптимизацию системы управления персоналом объекта исследования или отдельных ее подсистем на основе оценки эффективности существующих

	разработки систем стратегического управления персоналом в организации Не способен предложить меры совершенствования кадровой политики организации в сфере подбора, адаптации и развития персонала; на основе аналитических данных не формулирует эффективную систему найма и адаптации персонала, а также дальнейшего обучения и развития; анализирует сильные и слабые стороны системы мотивации персонала в организации с точки зрения конкурентоспособности	или отдельных ее подсистем на основе оценки эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом в организации Частично способен предложить меры совершенствования кадровой политики организации в сфере подбора, адаптации и развития персонала; на основе аналитических данных может формулировать эффективную систему найма и адаптации персонала, а также дальнейшего обучения и развития; способен анализировать сильные и слабые стороны системы мотивации персонала в организации с точки зрения конкурентоспособности	системы управления персоналом объекта исследования или отдельных ее подсистем на основе оценки эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом в организации Способен предложить меры совершенствования кадровой политики организации в сфере подбора, адаптации и развития персонала; на основе аналитических данных с погрешностями незначительными формулирует эффективную систему найма и адаптации персонала, а также дальнейшего обучения и развития; анализирует сильные и слабые стороны системы мотивации персонала в организации с точки зрения конкурентоспособности	технологий разработки систем стратегического управления персоналом в организации Способен предложить меры совершенствования кадровой политики организации в сфере подбора, адаптации и развития персонала; на основе аналитических данных формулирует эффективную систему найма и адаптации персонала, а также дальнейшего обучения и развития; анализирует сильные и слабые стороны системы мотивации персонала в организации с точки зрения конкурентоспособности
--	--	--	---	---

			обности	
<i>Компетенция:</i> ПК-3, Способен проводить диагностику состояния системы управления персоналом, проводить комплексную оценку реализации стратегических и оперативных планов				
Результаты прохождения практики: <i>Индикатор:</i> ПК-3, ИД-1, ИД-2, ИД-3, ИД-4	Не знает методические положения по работе с персоналом (подбору, отбору, адаптации, обучению и развитию); не ознакомлен с технологией формирования стратегических и оперативных планов. Не анализирует систему управления персоналом в вопросах подбора, отбора, адаптации, обучения и развития в организации; Не знает содержание и основы разработки стратегических и оперативных планов в организации Не проводит диагностику результативности применения кадровых технологий в организации; не умеет выявить и представить наиболее острые проблемы, способствующие зарождению конфликтов в организации; не выделяет проблемы в организации трудовой деятельности персонала; не владеет методами сбора данных для	Знает методические положения по работе с персоналом (подбору, отбору, адаптации, обучению и развитию) на минимальном уровне; ознакомлен с технологией формирования стратегических и оперативных планов, но не глубоко анализирует систему управления персоналом в вопросах подбора, отбора, адаптации, обучения и развития в организации; слабо знает содержание и основы разработки стратегических и оперативных планов в организации Проводит диагностику результативности применения кадровых технологий в организации; умеет частично выявить и представить наиболее острые проблемы, способствующие зарождению конфликтов в организации; на минимальном уровне знаний	Знает методические положения по работе с персоналом (подбору, отбору, адаптации, обучению и развитию) на среднем уровне; ознакомлен с технологией формирования стратегических и оперативных планов. Анализирует систему управления персоналом в вопросах подбора, отбора, адаптации, обучения и развития в организации; Знает содержание и основы разработки стратегических и оперативных планов в организации Проводит с незначительными погрешностями диагностику результативности применения кадровых технологий в организации; умеет выявить и представить наиболее острые проблемы, способствующие	Знает методические положения по работе с персоналом (подбору, отбору, адаптации, обучению и развитию); ознакомиться с технологией формирования стратегических и оперативных планов. Анализирует систему управления персоналом в вопросах подбора, отбора, адаптации, обучения и развития в организации; Знает содержание и основы разработки стратегических и оперативных планов в организации Проводит диагностику результативности применения кадровых технологий в организации; умеет выявить и представить наиболее острые проблемы, способствующие зарождению конфликтов в организации; выделяет проблемы в организации трудовой деятельности персонала; владеет методами

	анализа эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом и управления HR-процессами на стратегическом уровне в организации Не способен выявлять сильные и слабые стороны существующей системы управления персонала; провести оценку эффективности оперативных планов, влияющих на организационные процессы объекта исследования. Не может предложить показатели деловой оценки персонала, а также методы мотивации и стимулирования, поддерживающие стратегические цели организации; не может подготовить программу и провести кадровый аудит	выделяет проблемы организации трудовой деятельности персонала; частично владеет методами сбора данных для анализа эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом и управления HR-процессами на стратегическом уровне в организации Способен выявлять сильные и слабые стороны существующей системы управления персонала; с большими погрешностями проводит оценку эффективности оперативных планов, влияющих на организационные процессы объекта исследования. Может частично предложить показатели деловой оценки персонала, а также методы мотивации и стимулирования, поддерживающие стратегические цели организации; может не	конфликтов в организации; выделяет проблемы в организации трудовой деятельности персонала; владеет методами сбора данных для анализа эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом и управления HR-процессами на стратегическом уровне в организации Способен выявлять сильные и слабые стороны существующей системы управления персонала; провести оценку эффективности оперативных планов, влияющих на организационные процессы объекта исследования. Может с незначительными погрешностями предложить показатели деловой оценки персонала, а также методы мотивации и стимулирования,	сбора данных для анализа эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом и управления HR-процессами на стратегическом уровне в организации Способен выявлять сильные и слабые стороны существующей системы управления персонала; провести оценку эффективности оперативных планов, влияющих на организационные процессы объекта исследования. Может предложить показатели деловой оценки персонала, а также методы мотивации и стимулирования, поддерживающие стратегические цели организации; подготовить программу и провести кадровый аудит
--	---	---	---	---

		системно подготовить программу и провести кадровый аудит	поддерживающ ие стратегические цели организации; способен подготовить программу и провести кадровый аудит	
--	--	--	--	--

Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если компетенции ПК-1, ПК-2, ПК-3 полностью освоены, студент выполнил весь намеченный объем работы в срок и на высоком уровне в соответствии с программой практики, проявил самостоятельность, творческий подход и соответствующую профессиональную подготовку, показал владение теоретическими знаниями и практическими навыками.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если компетенции ПК-1, ПК-2, ПК-3 освоены на базовом уровне, студент полностью выполнил намеченную на период практики программу, однако допустил незначительные просчёты методического характера при общем хорошем уровне профессиональной подготовки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если компетенции ПК-1, ПК-2, ПК-3 частично освоены на базовом уровне, студент частично выполнил намеченную на период практики программу, допускал просчёты или ошибки методического характера.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если компетенции ПК-1, ПК-2, ПК-3 не освоены, программа практики выполнена менее чем на 40%, студент показал отсутствие предусмотренных компетенциями практики знаний, умений и навыков

2. Оценочные средства по производственной профессиональной практике

2.1. Задания, позволяющие оценить знания, полученные на практике

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
ПК-1	Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне	Задание 1	Изучить основные методы и технологии кадровой политики по основным HR-процессам на операционном уровне, изучить особенности современных социальных технологий в области управления персоналом в организации
		Задание 2	Провести сравнительный анализ основных методов и технологий работы с персоналом в организации
ПК-2	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и	Задание 1	Изучить современные методы разработки систем управления персоналом; изучить методики определения эффективности системы и технологии управления

	управлять HR-процессами на стратегическом уровне		персоналом на стратегическом уровне
		Задание 2	Провести анализ внутренних и внешних факторов деловой среды организации и управления HR-процессами на стратегическом уровне
ПК-3	Способен проводить диагностику состояния системы управления персоналом, проводить комплексную оценку реализации стратегических и оперативных планов	Задание 1	Изучить методические положения по работе с персоналом (подбору, отбору, адаптации, обучению и развитию); ознакомиться с технологией формирования стратегических и оперативных планов
		Задание 2	Проанализировать систему управления персоналом в вопросах подбора, отбора, адаптации, обучения и развития в организации; изучить содержание и основы разработки стратегических и оперативных планов в организации

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

Формируемые компетенции, индикаторы		Формулировка задания	
Код компетенции	Формулировки		
ПК-1	Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне	Задание 1	Провести оценку основных методов и технологий работы с персоналом в организации; выявить сильные и слабые стороны существующей системе оценки персонала
		Задание 2	Обосновать новые технологические и инструментальные средства кадровой работы с персоналом организации
ПК-2	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом и управлять HR-процессами на стратегическом уровне	Задание 1	Сформулировать рекомендации, направленные на оптимизацию системы управления персоналом объекта исследования или отдельных ее подсистем на основе оценки эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом в организации
		Задание 2	Предложить меры совершенствования кадровой политики организации в сфере подбора, адаптации и развития персонала; на основе аналитических данных сформировать эффективную

			систему найма и адаптации персонала, а также дальнейшего обучения и развития; проанализировать сильные и слабые стороны системы мотивации персонала в организации с точки зрения конкурентоспособности
ПК-3	Способен проводить диагностику состояния системы управления персоналом, проводить комплексную оценку реализации стратегических и оперативных планов	Задание 1	Провести диагностику результативности применения кадровых технологий в организации; выявить и представить наиболее острые проблемы, способствующие зарождению конфликтов в организации; выделить проблемы в организации трудовой деятельности персонала; собрать данные для анализа эффективности существующих технологий разработки систем стратегического управления персоналом и управления HR-процессами на стратегическом уровне в организации Выявить сильные и слабые стороны существующей системы управления персоналом; провести оценку эффективности оперативных планов, влияющих на организационные процессы объекта исследования
		Задание 2	Предложить показатели деловой оценки персонала, а также методы мотивации и стимулирования, поддерживающие стратегические цели организации Подготовить программу и провести кадровый аудит

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

Процедура прохождения профессиональной практики включает подготовительный, основной, заключительный этапы:

- подготовительный этап:
 - ознакомление с программой практики;
 - информация по оформлению дневника и отчёта по профессиональной практике;
 - инструктаж по технике безопасности;
- основной этап:
 - изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность объекта исследования
 - изучение особенностей деятельности объекта исследования, системы управления

- анализ системы и процессов управления персоналом объекта исследования
- изучение и анализ документов, характеризующих систему управления персоналом,
- изучение нормативно-правового обеспечения системы управления персоналом объекта исследования
- сбор, обработка и анализ информации о кадровом обеспечении объекта исследования
- сбор, обработка и анализ информации о кадровом потенциале объекта исследования
- изучение мер по совершенствованию системы управления персоналом,
- рассмотрение управления персоналом на основе критериев и показателей эффективности
- заключительный этап:
- подготовка и оформление отчета по преддипломной практики, индивидуального задания;
- защита отчетов по преддипломной практики, индивидуального задания.

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

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить компетенции ПК-1, ПК-2, ПК-3.

Структура отчета по профессиональной практике:

- 1 Характеристика объекта исследования
- 2 Анализ деятельности объекта исследования
- 3 Характеристика деятельности службы управления персоналом в организации
4. Оценка эффективности использования кадровых технологий
5. Обоснование проблем в организации кадровой деятельности и кадровых процессов
6. Обоснование предложений по совершенствованию деятельности службы управления персоналом

Индивидуальное задание предполагает исследование современных инновационных технологий работы с персоналом в России и за рубежом.

При проверке задания, оцениваются

- 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;
- логика и четкость изложения;
- обоснованность основных положений, выводов, предложений;
- последовательность
- рациональность выполнения,
- точность расчетов
- знание литературы;

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).
- 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 ГМУи ЭТ.