

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Приложению 5 «Программы практик»

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКАМ

По направлению подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление человеческими ресурсами организации и кадровый консалтинг»

Форма обучения

«Очная»

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.Б.01(У) Учебная практика (научно-исследовательская работа)	2
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.Б.02(П) Производственная практика (профессиональная практика).....	11
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.Б.03(П) Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы))	21
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.Б.04(П) Производственная практика (преддипломная практика).....	31

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

Б2.Б.01(У) Учебная практика (научно-исследовательская работа)

(Шифр, вид и тип практики)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Учебная практика (научно-исследовательская работа) участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов	Компетенции и индикаторы достижения компетенций формируются в рамках 2 семестра	Зачет с оценкой
ПК-1: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства	ПК-1.1: Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации		
ПК-3: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере	ПК-3.1: Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере ПК-3.2: Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами ПК-3.3: Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации ПК-3.4: Владеет навыками проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений ПК-3.5: Оформляет научно-техническую документацию на всех этапах исследования		

Траектория формирования у обучающихся компетенции и индикаторов достижения компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования компетенций и индикаторов их достижений при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций и индикаторов достижения компетенции представлены в разделе 3 «Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы» программы практики Б2.Б.01 (У) Учебной практике (научно-исследовательской работе) как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций и их индикаторов по практике Б2.Б.01 (У) Учебной практике (научно-исследовательской работе) используется традиционная шкала оценивания.

Шкала оценивания качества отчета по практике

Критерии выставления оценок	Оценка
Все задания практики выполнены в полном объеме. Отчет систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются, обобщения и выводы автора соотносятся с устоявшимися в науке мнениями и отражают личную позицию автора. Отчет полностью соответствует требованиям оформления При защите отчета студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели рейтинга.	<i>Отлично (зачтено)</i>
Существенная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Отчет систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются, обобщения и выводы автора соотносятся с устоявшимися в науке мнениями, но не отражают личную позицию автора. Отчет соответствует основным требованиям оформления При защите отчета студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности.	<i>Хорошо (зачтено)</i>
Достаточная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Отчет отчасти систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются слабо, обобщений и выводов автора нет. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. При защите отчета студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Не выполнена существенная часть или все задания по практике. Отчет не систематизирован, логически не выстроен, отсутствует анализ проблемы, обобщений и выводов автора нет. Отчет по практике не завершен. Ответы на поставленные вопросы отсутствуют, либо не раскрывают сути вопроса.	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

Шкала оценивания качества защиты отчета по практике в ходе промежуточной аттестации

Критерии выставления оценок	Оценка
При защите отчета студент показывает глубокие знания вопросов по заданию практики. Обучающийся демонстрирует полное понимание рассматриваемой проблемы и приводит примеры.	<i>Отлично</i>
При защите отчета студент показывает знания вопросов по заданию практики, ориентируется в материале, с помощью наводящих вопросов отвечает на поставленные вопросы. Обучающийся демонстрирует полное понимание рассматриваемой проблемы.	<i>Хорошо</i>
При защите отчета студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.	<i>Удовлетворительно</i>

Обучающийся демонстрирует частичное понимание рассматриваемой проблемы.	
При защите отчета студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории и практики вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.	<i>Неудовлетворительно</i>
Обучающийся демонстрирует непонимание рассматриваемой проблемы.	

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

1. Аргументируйте актуальность выбранной тематики научно-исследовательской работы?
2. Какие проблемы в сфере управления персоналом актуальны для вашего предприятия?
3. Каковы причины актуализации данной проблематики?
4. Насколько разработана теория вопроса в научной и учебной литературе?
5. Какие профессиональные базы данных вы использовали для формирования представления о степени изученности данной проблемы?
6. К каким выводам вы пришли в результате обобщения литературы?
7. В каких формах вы принимаете участие в НИР кафедры?
8. Насколько полезен оказался опыт участия в конференции магистрантов по результатам практики НИР?
9. В каких научных конференциях вы приняли участие?
10. С какими сложностями вы столкнулись при подготовке докладов (статей), отчета по итогам прохождения практики НИР?
11. С какими методами исследования вы ознакомились в процессе анализа литературы?
12. Какие методы исследования являются наиболее адекватными, с вашей точки зрения, для решения проблемы, выбранной в качестве объекта теоретического исследования?
13. Какие инструменты решения проблемы, являющейся темой НИР, используются в российских и зарубежных организациях?
14. Что представляет собой программа исследования, какова ее структура?
15. Как вы определили цели исследования? Какими правилами при этом руководствовались?
16. Требуется ли, с вашей точки зрения, дальнейшее уточнение цели, задач, объекта и предмета исследования?
17. Как соотносятся между собой объект и предмет исследования, цели и задачи исследования?
18. Перечислите основные источники информации, которые были полезны для вашей темы НИР?
19. Каковы планы подготовки аналитического раздела?
20. С какими сложностями вы столкнулись при подготовке докладов (статей), отчета по итогам прохождения Учебной практики?

3.2 Индивидуальные задания на практику

- осуществить выбор и обоснование темы научно-исследовательской работы; выявить проблемные области в управлении человеческими ресурсами, определить проблемное поле исследования
- провести подбор литературы, составить библиографический список по теме исследования

- осуществить анализ литературы по теме исследования
- разработать программу исследования, определить цель, объект и предмет исследования, провести логический анализ основных понятий, сформулировать гипотезы и задачи теоретического исследования
- провести сбор данных для теоретического анализа, их обработку и анализ
- подготовить статью для опубликования в сборнике Международной или Всероссийской конференции либо в журнале, индексируемом в РИНЦ или подготовить доклад для участия в научной конференции
- подготовить отчет по учебной практике (научно-исследовательская работа) и защитить его
- подготовить доклад и презентацию к участию в конференции магистрантов по результатам учебной практики (научно-исследовательская работа).

3.3 Тематика индивидуальных заданий (темы НИР)

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»
5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника
8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
9. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки
10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
13. Вторичная занятость: тенденции, проблемы, эффективность
14. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
15. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
16. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
17. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
18. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
19. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации

20. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
21. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя
22. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
23. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
24. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
25. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
26. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия

54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении
58. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
59. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
60. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
61. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
62. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
63. Информационные технологии в управлении персоналом
64. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
65. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
66. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
67. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
68. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
69. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
70. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
71. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
72. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»
73. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
74. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
75. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
76. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
77. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
78. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
79. Продвижение HR бренда и имиджа компании
80. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
81. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
82. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
83. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия

84. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
85. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
86. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
87. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
88. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
89. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
90. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
91. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
92. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
93. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
94. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
95. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
96. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
97. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
98. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
99. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
100. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
101. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
102. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
103. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
104. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
105. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
106. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
107. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
108. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
109. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
110. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
111. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
112. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
113. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации

114. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
115. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
116. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
117. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
118. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
119. Основные направления повышения производительности труда персонала
120. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
121. Совершенствование организации трудового процесса
122. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
123. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
124. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S
125. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»
126. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал
127. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2018 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств)».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по учебной практике (научно-исследовательской работе) проходит в форме зачета с оценкой во втором семестре, который предполагает защиту обучающимся отчета по практике и проводится после завершения практики.

При проведении практики предусматривается последовательный текущий контроль выполнения рабочего графика (плана) проведения практики.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку вносит руководитель практики, закрепленный соответствующим приказом на практику.

В случае применения дистанционных технологий и электронного обучения проведение промежуточной аттестации и мероприятий, предусмотренных в промежуточной аттестации, осуществляется в электронно-информационной образовательной среде (образовательная платформа электронной поддержки обучения Blackboard Learn (сайт bb.usurt.ru)) в курсе практики.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

Б2.Б.02(П) Производственная практика (профессиональная практика)

(Шифр и наименование практики)

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Производственная практика (профессиональная практика) участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации) УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации	Компетенции и индикаторы достижения компетенций формируются в рамках 4 семестра	Зачет с оценкой
ПК-1: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства	ПК-1.2: Планирует и организует работу структурного подразделения по управлению персоналом, осуществляет операционное управление человеческими ресурсами в соответствии с нормами трудового законодательства ПК-1.3: Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.) ПК-1.4: Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации		

<p>ПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации</p>	<p>ПК-2.3: Организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики</p>		
<p>ПК-4: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий</p>	<p>ПК-4.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений ПК-4.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами ПК-4.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии ПК-4.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами ПК-4.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические</p>	<p>Компетенции и индикаторы достижения компетенций формируются в рамках 4 семестра</p>	<p>Зачет с оценкой</p>

	решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты	
--	---	--

Траектория формирования у обучающихся компетенции и индикаторов достижения компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования компетенций и индикаторов их достижений при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций и индикаторов достижения компетенции представлены в разделе 3 «Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы» программы практики Б2.Б.02(П) Производственная практика (профессиональная практика) как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций по практике Б2.Б.02(П) Производственная практика (профессиональная практика) используется традиционная шкала оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Все задания Совместного рабочего графика (плана), включающего индивидуальное задание, выполнены в полном объеме. В отчете представлены и проанализированы все необходимые для выполнения задания документы предприятия. Выводы и предложения обоснованы, подкреплены соответствующими пунктами ЛНА организации. Представлен широкий перечень библиографических источников. Отчет полностью соответствует требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, замечания отсутствуют, оценка не ниже «хорошо»	<i>Отлично (зачтено)</i>
Существенная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена в полном объеме. Либо задания выполнены, но с ошибками. Проанализирована только часть документов, приложено к отчету только несколько из них. Отчет по практике завершен, но есть небольшие замечания. Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием. Представлен достаточный перечень библиографических источников. Отчет соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, есть небольшие замечания, оценка не ниже «хорошо».	<i>Хорошо (зачтено)</i>
Достаточная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена. Либо задания выполнены, но не в полном объеме или с ошибками. Необходимые документы к отчету приложены, но не проанализированы. Либо анализ документов проведен поверхностно. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. Выводы частично обоснованы, предложения носят декларативный характер. Отчет не вполне соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики в целом положительный, есть отдельные замечания по соблюдению графика практики, оценка «удовлетворительно».	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Не выполнена существенная часть заданий совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание. Отсутствует анализ необходимой документации, документы к отчету не приложены. Отчет по практике не завершен. Выводы отсутствуют, либо совершенно не обоснованы, предложения носят декларативный характер. Библиография в отчете не представлена. Оформление отчета не соответствует требованиям. Отзыв руководителя практики от профильной организации отсутствует, либо отрицательный.	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

При оценивании отчета по практике используется традиционная шкала оценивания

Критерий выставления оценок	Оценка
Содержание соответствует требованиям, ошибки отсутствуют; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Отлично</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются незначительные ошибки; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Хорошо</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются значительные ошибки; оформление не в полной мере соответствует требованиям	<i>Удовлетворительно</i>
Минимальное соответствие требованиям	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

1. Какова специфика разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях?
2. В каких документах определяются направления и задачи развития организации?
3. С какими локальными нормативными актами организации вы ознакомились?
4. Какие корпоративные стандарты реализуются на предприятии?
5. Достаточно ли нормативно-правовых документов для осуществления эффективной работы с персоналом?
6. В разработке каких НЛА, корпоративных стандартов вы приняли участие?
7. Какие технологии управления персоналом на предприятии – базе практике реализуются на современном уровне, а какие требуют модернизации?
8. Принимали ли вы участие в разработке каких-либо элементов кадровой политики и кадровой стратегии? Какими инструментами при этом пользовались?
9. Какие основные проблемы управления персоналом соответствуют вызовам времени?
10. Какие внешние или внутренние возможности повышения квалификации персонала используются на предприятии?
11. Выразите свое отношение к корпоративной социальной ответственности в организации
12. Какие современные технологии управления мотивацией персонала реализуются в организации?
13. С какими трудностями вы столкнулись при деловой оценке персонала?
14. Какие факторы влияют на условия и режимы труда на предприятии?
15. Какие типы конфликтов присутствуют в организации – базе практики? Имеют ли они конструктивный или деструктивный характер?
16. Какие инструменты управления конфликтами используются в организации – базе практики? Насколько они эффективны?
17. Могут ли они обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде?
18. Какими инструментами поддержания комфортного морально-психологического климата пользуется администрация организации – базы практики?
19. Какой тип организационной культуры сложился в организации? Какие инструменты диагностики типа и уровня организационной культуры используются в организации? Являются ли они адекватными сложившейся в организации ситуации?
20. Принимали ли вы участие в разработке мероприятий по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации?

21. Какие автоматизированные системы обработки информации используются в организации? Смогли ли вы воспользоваться возможностями машинной обработки полученных результатов?

22. Какие методы существуют для оценки деятельности службы управления персоналом?

23. Насколько эффективно используется такой инструмент как бенчмаркинг для разработки и внедрения нововведений в работу с персоналом?

24. Какие рекомендации, разработанные вами в процессе прохождения производственной практики (научно-исследовательская работа), заинтересовали руководство организации? Предприняты ли какие-либо шаги в направлении их внедрения?

25. Проводились ли совещания в период вашей практики? Какое участие вы в них принимали?

26. Оцените их эффективность с точки зрения «затраты – результаты». Как можно повысить результативность совещаний?

27. Принимались ли на совещаниях решения? Какие методы выработки и принятия совместных решений применялись?

3.2. Типовое индивидуальное задание на практику

– **ознакомиться с организацией - базой практики** (организационно-правовая форма и форма собственности; номенклатура и объем выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; производственная структура; организационная структура управления организацией; численность, структура и динамика персонала и пр.)

– **ознакомиться с локальными нормативными актами и практикой управления персоналом организации;**

– **разработать (принять участие в разработке) следующих локальных нормативных актов и других материалов в случае их актуализации:**

✓ Концепция кадровой политики предприятия (организации), разработанная в соответствии со стратегией его развития

✓ должностная инструкция на одну из должностей предприятия

✓ Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах

✓ Правила внутреннего трудового распорядка;

✓ Штатное расписание;

✓ График отпусков;

✓ Положение о защите персональных данных;

✓ Положение об охране труда;

✓ Кодекс корпоративной этики

✓ Коллективный договор

✓ Положение об охране труда и технике безопасности

✓ Положение о кадровом резерве и управлении карьерой

✓ стандарт предприятия по одному из направлений его деятельности

– **провести диагностику:**

✓ состояния системы управления персоналом

✓ основные методы и технологии управления персоналом, используемые на разных уровнях управления персоналом (руководителями и службой управления персоналом);

✓ состояния условий труда работников;

✓ состояния социально-психологического климата в организации с рекомендациями и планом профилактических мероприятий по его оптимизации;

✓ конфликтов и разработка рекомендаций по профилактике деструктивных конфликтов

- ✓ типа организационной культуры и пр.
- **организовать и провести исследование по теме научной работы;**
- **работать в должности специалиста по управлению персоналом (практиканта).**

3.3. Тематика индивидуальных заданий

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»
5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника
8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
9. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки
10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
13. Вторичная занятость: тенденции, проблемы, эффективность
14. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
15. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
16. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
17. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
18. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
19. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
20. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
21. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя
22. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
23. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
24. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
25. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена

26. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении
58. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
59. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
60. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие

61. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
62. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
63. Информационные технологии в управлении персоналом
64. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
65. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
66. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
67. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
68. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
69. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
70. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
71. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
72. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»
73. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
74. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
75. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
76. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
77. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
78. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
79. Продвижение HR бренда и имиджа компании
80. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
81. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
82. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
83. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
84. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
85. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
86. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
87. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
88. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
89. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
90. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров

91. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
92. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
93. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
94. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
95. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
96. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
97. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
98. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
99. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
100. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
101. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
102. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
103. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
104. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
105. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
106. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
107. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
108. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
109. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
110. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
111. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
112. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
113. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
114. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
115. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
116. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
117. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
118. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
119. Основные направления повышения производительности труда персонала
120. Качество использования рабочего времени как фактор роста

производительности труда

121. Совершенствование организации трудового процесса

122. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации

123. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда

124. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S

125. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»

126. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал

127. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2018 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств)».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

При проведении производственной практики (профессиональной практики) предусматривается последовательный текущий контроль выполнения Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой в четвертом семестре, который предполагает защиту студентом отчета по практике.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– наличие положительного отзыва руководителя практики от профильной организации;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики от университета, закрепленный соответствующим приказом на практику.

В случае применения дистанционных технологий и электронного обучения проведение промежуточной аттестации и мероприятий, предусмотренных в промежуточной аттестации, осуществляется в электронно-информационной образовательной среде (образовательная платформа электронной поддержки обучения Blackboard Learn (сайт bb.usurt.ru)) в курсе практики.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

Б2.Б.03(II) Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы))

(Шифр и наименование практики)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)) участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации) УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации	Компетенции и индикаторы достижения компетенций формируются в рамках 4 семестра (согласно учебному плану)	Зачет с оценкой
ПК-1: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства	ПК-1.1: Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации		
ПК-3: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере	ПК-3.1: Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере ПК-3.2: Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами ПК-3.3: Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации ПК-3.4: Владеет навыками		

	<p>проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений</p> <p>ПК-3.5: Оформляет научно-техническую документацию на всех этапах исследования</p> <p>ПК-3.6: Знает методологию и принципы больших данных, классификацию видов данных и их характеристики, методологию обследования процессов больших данных, базовые алгоритмы обработки больших данных, имеет навыки разработки и описания методологии больших данных</p>		
<p>ПК-4: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий</p>	<p>ПК-4.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений</p> <p>ПК-4.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами</p> <p>ПК-4.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии</p> <p>ПК-4.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами</p> <p>ПК-4.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации,</p>	<p>Компетенции и индикаторы достижения компетенций формируются в рамках 4 семестра (согласно учебному плану)</p>	<p>Зачет с оценкой</p>

	<p>организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и информационно-технические решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты</p>	
--	--	--

Траектория формирования у обучающихся компетенции и индикаторов достижения компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования компетенций и индикаторов их достижений при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций и индикаторов достижения компетенции представлены в разделе 3 «Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы» программы практики Б2.Б.03(П) Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)) как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций по практике Б2.Б.03(П) Производственная практика (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)) используется традиционная шкала оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Все задания практики выполнены в полном объеме. Отчет систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются, обобщения и выводы автора соотносятся с устоявшимися в науке мнениями и отражают личную позицию автора. Отчет полностью соответствует требованиям оформления При защите отчета студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели рейтинга.</p>	<i>Отлично (зачтено)</i>
<p>Существенная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Отчет систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются, обобщения и выводы автора соотносятся с устоявшимися в науке мнениями, но не отражают личную позицию автора. Отчет соответствует основным требованиям оформления При защите отчета студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности.</p>	<i>Хорошо (зачтено)</i>
<p>Достаточная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Отчет отчасти систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются слабо, обобщений и выводов автора нет. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. При защите отчета студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.</p>	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Не выполнена существенная часть или все задания по практики.</p> <p>Отчет не систематизирован, логически не выстроен, отсутствует анализ проблемы, обобщений и выводов автора нет. Отчет по практике не завершен.</p> <p>Ответы на поставленные вопросы отсутствуют, либо не раскрывают сути вопроса.</p>	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

При оценивании отчета по практике используется традиционная шкала оценивания

Критерий выставления оценок	Оценка
Содержание соответствует требованиям, ошибки отсутствуют; оформление в полной мере соответствует требованиям	Отлично
Содержание соответствует требованиям, имеются незначительные ошибки; оформление в полной мере соответствует требованиям	Хорошо
Содержание соответствует требованиям, имеются значительные ошибки; оформление не в полной мере соответствует требованиям	Удовлетворительно
Минимальное соответствие требованиям	Неудовлетворительно

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

1. Аргументируйте актуальность выбранной тематики ВКР для организации
2. Какие проблемы в сфере управления персоналом актуальны для вашей организации?
3. Каковы причины актуализации данной проблематики?
4. Насколько разработана теория вопроса в научной и учебной литературе?
5. Какие профессиональные базы данных вы использовали для формирования представления о степени изученности данной проблемы?
6. К каким выводам вы пришли в результате обобщения литературы?
7. С какими методами исследования вы ознакомились в процессе анализа литературы?
8. Какие методы исследования являются наиболее адекватными, с вашей точки зрения, для решения проблемы, выбранной в качестве объекта ВКР?
9. Какие инструменты решения проблемы, являющейся темой ВКР, используются на российских и зарубежных предприятиях?
10. Что представляет собой программа исследования, какова ее структура?
11. Как вы определили цели исследования? Какими правилами при этом руководствовались?
12. Требуется ли, с вашей точки зрения, дальнейшее уточнение цели, задач, объекта и предмета исследования?
13. Как соотносятся между собой объект и предмет исследования, цели и задачи исследования?
14. Какие рабочие гипотезы вы планируете подвергнуть проверке в процессе работы над выпускной квалификационной работы?
15. Перечислите основные источники информации, которые были полезны для вашей темы ВКР.
16. С какими сложностями вы столкнулись при проведении полевого исследования?
17. Полностью ли была выполнена программа исследования?
18. Какова погрешность выборки?
19. Какие рабочие гипотезы подтвердились, а какие были опровергнуты?
20. Насколько серьезно пришлось корректировать инструмент после проведения пилотажного исследования?

21. Какое программное обеспечение было использовано для обработки результатов?
22. Какие методы качественного и количественного анализа были использованы?
23. Какие рекомендации вы планируете предложить для решения проблемы – объекта выпускной квалификационной работы?
24. Будут ли они предлагаться вами руководству организации для внедрения?
25. Какие организационно-экономические модели являются оптимальными для предприятия-объекта ВКР?
26. Какие затруднения вы испытываете при подготовке ВКР?
27. В каких научных конференциях вы приняли участие?
28. В каких формах вы принимаете участие в НИР кафедры?
29. Насколько полезен оказался опыт участия в конференции магистрантов по результатам практики НИР?
30. С какими сложностями вы столкнулись при подготовке докладов (статей), отчета по итогам прохождения практики НИР?

3.2. Типовое индивидуальное задание на практику

- выбрать тему исследования в рамках выпускной квалификационной работы
- разработать развернутый план исследования
- составить библиографический список по теме исследования
- осуществить критический анализ основных подходов к проблеме исследования и используемой методологии и методики
- разработать программу исследования: сформулировать и обосновать проблему, определить цель, объект и предмет исследования, сформулировать гипотезы и задачи эмпирического исследования
- разработать инструментарий научного исследования и обсудить его в группе
- провести сбор, обработку и анализ полученных результатов
- сформулировать выводы по результатам исследования
- предложить идеи и рекомендации для разработки проекта организационно-управленческих, экономических и информационных решений исследуемой кадровой проблемы
- разработать пакет мероприятий и организовать консультирование руководства организации по ее решению
- подготовить отчет по производственной практике (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы) и защитить его
- подготовить доклад и презентацию к участию в конференции магистрантов по результатам производственной практики (научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы).
- сформировать отчет о прохождении практики и защитить его.

3.2. Тематика исследовательских проектов (темы НИР)

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»

5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
8. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки
9. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
10. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
11. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
12. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
13. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
14. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
15. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
16. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
17. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
18. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
19. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя
20. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
21. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
22. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
23. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
24. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
25. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
26. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
27. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
28. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
29. Модель успешного руководителя среднего звена
30. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
31. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
32. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
33. Моделирование системы социального партнерства в компании
34. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
35. Трудовые установки современного работника

36. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
37. Гендерные особенности деловых коммуникаций
38. Противоречия восприятия нововведений в организации
39. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
40. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
41. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
42. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
43. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
44. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
45. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
46. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
47. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
48. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
49. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
50. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
51. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
52. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
53. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
54. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
55. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении
56. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
57. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
58. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
59. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
60. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
61. Информационные технологии в управлении персоналом
62. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
63. Разработка инструментов мотивации и стимулирования персонала, работающего вахтовым методом
64. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
65. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
66. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»

67. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
68. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
69. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
70. Совершенствование методов управления трудовой дисциплиной
71. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
72. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
73. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
74. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
75. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
76. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
77. Продвижение HR бренда и имиджа компании
78. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
79. Корпоративный коучинг как инструмент повышения мотивации и эффективности труда на современных предприятиях
80. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
81. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
82. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
83. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
84. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
85. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
86. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
87. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
88. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
89. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
90. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
91. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
92. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
93. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
94. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
95. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
96. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
97. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
98. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии

99. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
100. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
101. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
102. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
103. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
104. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
105. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
106. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
107. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
108. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
109. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
110. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
111. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
112. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
113. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
114. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
115. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
116. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
117. Основные направления повышения производительности труда персонала
118. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
119. Совершенствование организации трудового процесса
120. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
121. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
122. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S
123. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»
124. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал
125. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2018 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств)».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

При проведении производственной практики (научно-исследовательская работа) предусматривается последовательный текущий контроль выполнения рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой в четвертом семестре, которая предполагает защиту обучающимся отчета по практике и проводится после завершения практики.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики от университета, закрепленный соответствующим приказом на практику.

В случае применения дистанционных технологий и электронного обучения проведение промежуточной аттестации и мероприятий, предусмотренных в промежуточной аттестации, осуществляется в электронно-информационной образовательной среде (образовательная платформа электронной поддержки обучения Blackboard Learn (сайт bb.usurt.ru)) в курсе практики.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

Б2.Б.04(П) Производственная практика (преддипломная практика)

(Шифр и наименование практики)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Производственная практика (преддипломная практика) участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Этап формирования компетенции	Форма промежуточной аттестации
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1: Анализирует проблемную ситуацию, выявляет ее составляющие, устанавливает связи УК-1.2: Умеет соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности УК-1.3: Имеет практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов УК-1.4: Вырабатывает стратегию решения поставленной задачи (составляет модель, определяет ограничения, вырабатывает критерии, оценивает необходимость дополнительной информации) УК-1.5: Выбирает способы обоснования решения проблемной ситуации	Компетенции и индикаторы достижения компетенций формируются в рамках 4 семестра (согласно учебному плану)	Зачет с оценкой
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1: Формулирует цели, задачи, значимости, ожидаемые результаты проектов УК-2.2: Определяет потребности в ресурсах для реализации проекта УК-2.3: Разрабатывает план реализации проекта УК-2.4: Осуществляет контроль реализации проекта УК-2.5: Оценивает эффективность реализации проекта и разрабатывает план действий по его корректировке		
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1: Разрабатывает цели команды в соответствии с целями проекта УК-3.2: Демонстрирует понимание принципов командной работы (знает роли в команде, типы руководителей, способы		

	<p>управления коллективом) УК-3.3: Выбирает способы мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды УК-3.4: Осуществляет презентацию результатов собственной и командной деятельности УК-3.5: Осуществляет контроль командной работы, оценивает эффективность работы команды</p>
<p>УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>УК-4.1: Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации УК-4.2: Осуществляет академическое и профессиональное взаимодействие, в том числе на иностранном языке УК-4.3: Переводит академические тексты (рефераты, аннотации, обзоры, статьи и т.д.) с иностранного языка или на иностранный язык</p>
<p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>УК-5.1: Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций УК-5.2: Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий</p>
<p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного личного развития и профессионального роста УК-6.2: Определяет приоритеты личного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки</p>
<p>ОПК-1: Способен применять при решении профессиональных задач, знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по</p>	<p>ОПК-1.1: Знает на продвинутом уровне российское и международное трудовое законодательство, правоприменительную практику в части работы с персоналом и применяет правовые нормы для решения профессиональных задач ОПК-1.2: Обобщает и критически оценивает существующие передовые практики в управлении человеческими ресурсами для решения задач оперативного и стратегического управления персоналом</p>

<p>управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>организации ОПК-1.3: Знает экономические, организационные, управленческие, социологические и психологические теории и методы этих наук для использования в профессиональной деятельности ОПК-1.4: Анализирует и критически оценивает результаты научных исследований в области управления персоналом и смежных областях</p>
<p>ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>ОПК-2.1: Знает теоретические и методологические основы сбора, структуризации и иной подготовки к обработке разных видов информации ОПК-2.2: Использует комплексный и системный подход к сбору обработке данных ОПК-2.3: Применяет различные методы обработки информации (статистические, расчетно-аналитические и другие) для решения управленческих и исследовательских задач ОПК-2.4: Делает обоснованные выводы для разработки вариантов управленческих решений оперативного и стратегического уровня</p>
<p>ОПК-3: Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p>	<p>ОПК-3.1: Знает теоретические, методологические и правовые основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления человеческими ресурсами в динамичной среде ОПК-3.2: Анализирует и структурирует стратегии и политики управления человеческими ресурсами с целью разработки мероприятий по их реализации ОПК-3.3: Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации ОПК-3.4: Использует экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом</p>

<p>ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации</p>	<p>ОПК-4.1: Знает теоретические и методологические основы теории управления и теории организации на продвинутом уровне ОПК-4.2: Применяет современные методы и инструменты проектирования организационных изменений ОПК-4.3: Владеет на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности в управлении подразделением по управлению персоналом ОПК-4.4: Использует расчетно-аналитические, экономические, социологические, психологические, специальные управленческие и другие методы прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений</p>		
<p>ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>ОПК-5.1: Знает современные информационные технологии и программные средства, применяемые для решения задач профессиональной деятельности ОПК-5.2: Выбирает информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач ОПК-5.3: Применяет современные информационные технологии и программные средства для решения профессиональных задач ОПК-5.4: Использует современные средства электронных коммуникаций для решения задач профессиональной деятельности</p>		
<p>ПК-1: Способен осуществлять оперативное и стратегическое управление человеческими ресурсами организации в соответствии с нормами трудового законодательства</p>	<p>ПК-1.1: Знает теоретические и методологические основы операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации ПК-1.2: Планирует и организует работу структурного подразделения по управлению персоналом, осуществляет операционное управление человеческими ресурсами в соответствии с нормами трудового законодательства ПК-1.3: Разрабатывает планы, технологии, инструменты и процедуры управления человеческими ресурсами в</p>		

	<p>области формирования и использования персонала (рекрутинга, управления адаптацией, оценки и аттестации персонала, управления трудовой мотивацией и пр.)</p> <p>ПК-1.4: Разрабатывает планы и технологии развития персонала и реализует их в рамках стратегического управления человеческими ресурсами организации</p> <p>ПК-1.5: Организует администрирование процессов операционного и стратегического управления человеческими ресурсами организации и работе структурного подразделения</p>
<p>ПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации</p>	<p>ПК-2.1: Знает теоретические основы разработки и реализации кадровой и социальной политики организации</p> <p>ПК-2.2: Разрабатывает и реализует проекты по совершенствованию кадровой и социальной политики организации в целях повышения эффективности управления человеческими ресурсами организации</p> <p>ПК-2.3: Организует процесс разработки и утверждения корпоративных стандартов в области социальной и кадровой политики</p> <p>ПК-2.4: Интегрирует компоненты кадровой и социальной политики со стратегией организации в области управления персоналом</p> <p>ПК-2.5: Организует администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной кадровой и социальной политики</p>
<p>ПК-3: Способен осуществлять организацию научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере</p>	<p>ПК-3.1: Знает принципы организации и основные направления научно-исследовательской деятельности в профессиональной сфере</p> <p>ПК-3.2: Разрабатывает программу и инструментарий исследований в области управления человеческими ресурсами</p> <p>ПК-3.3: Организует сбор и обработку научной информации по теме исследований кадровой проблемы организации</p> <p>ПК-3.4: Владеет навыками проведения анализа научных данных, результатов экспериментов и наблюдений</p> <p>ПК-3.5: Оформляет научно-</p>

	<p>техническую документацию на всех этапах исследования</p> <p>ПК-3.6: Знает методологию и принципы больших данных, классификацию видов данных и их характеристики, методологию обследования процессов больших данных, базовые алгоритмы обработки больших данных, имеет навыки разработки и описания методологии больших данных</p>		
<p>ПК-4: Способен осуществлять кадровый консалтинг на основе кадрового аудита, анализ эффективности системы управления персоналом с применением современных информационных технологий</p>	<p>ПК-4.1: Выявляет потребность в кадровом консалтинге, осуществляет сбор информации с целью анализа рынка и выбора поставщика образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления человеческими ресурсами, принимает участие в процедурах по установлению с ним договорных отношений</p> <p>ПК-4.2: Планирует и организует процесс кадрового консалтинга, выступает в роли внешнего и внутреннего консультанта по вопросам управления человеческими ресурсами</p> <p>ПК-4.3: Разрабатывает методологию, методику и программу кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) на основе технического задания, осуществляет его реализацию, используя соответствующие методы и инструменты диагностики системы управления персоналом организации, современные информационные технологии</p> <p>ПК-4.4: Выбирает, обосновывает и использует методы решения кадровых проблем и работы с клиентом, применяет современные персонал-технологии в процессе разработки и реализации консалтингового проекта в области управления человеческими ресурсами</p> <p>ПК-4.5: На основе результатов кадрового аудита (аудита кадрового делопроизводства, потенциала организации, организационной структуры, кадровых процессов) находит организационно-управленческие, экономические и</p>		

	информационно-технические решения кадровых проблем, разрабатывает алгоритмы их реализации (план, программа или проект) и несет ответственность за их результаты	
--	---	--

Траектория формирования у обучающихся компетенции и индикаторов достижения компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования компетенций и индикаторов их достижений при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций и индикаторов достижения компетенции представлены в разделе 3 «Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы» программы практики Б2.Б.04(П) Производственная практика (преддипломная практика) как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций по практике Б2.Б.04(П) Производственная практика (преддипломная практика) используется традиционная шкала оценивания.

Шкала оценивания качества отчета и его защиты по практике в ходе промежуточной аттестации

Критерии выставления оценок	Оценка
Все задания Совместного рабочего графика (плана), включающего индивидуальное задание, выполнены в полном объеме. В отчете представлены и проанализированы все необходимые для выполнения задания документы предприятия. Выводы и предложения обоснованы, подкреплены соответствующими пунктами ЛНА организации. Представлен широкий перечень библиографических источников. Отчет полностью соответствует требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, замечания отсутствуют, оценка не ниже «хорошо»	<i>Отлично (зачтено)</i>
Существенная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена в полном объеме. Либо задания выполнены, но с ошибками. Проанализирована только часть документов, приложено к отчету только несколько из них. Отчет по практике завершен, но есть небольшие замечания. Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием. Представлен достаточный перечень библиографических источников. Отчет соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, есть небольшие замечания, оценка не ниже «хорошо».	<i>Хорошо (зачтено)</i>
Достаточная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена. Либо задания выполнены, но не в полном объеме или с ошибками. Необходимые документы к отчету приложены, но не проанализированы. Либо анализ документов проведен поверхностно. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. Выводы частично обоснованы, предложения носят декларативный характер. Отчет не вполне соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики в целом положительный, есть отдельные замечания по соблюдению графика практики, оценка «удовлетворительно».	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Не выполнена существенная часть заданий совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание. Отсутствует анализ необходимой документации, документы к отчету не приложены. Отчет по практике не	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

завершен. Выводы отсутствуют, либо совершенно не обоснованы, предложения носят декларативный характер. Библиография в отчете не представлена. Оформление отчета не соответствует требованиям. Отзыв руководителя практики от профильной организации отсутствует, либо отрицательный.	
--	--

При оценивании отчета по практике используется традиционная шкала оценивания

Критерий выставления оценок	Оценка
Содержание соответствует требованиям, ошибки отсутствуют; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Отлично</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются незначительные ошибки; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Хорошо</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются значительные ошибки; оформление не в полной мере соответствует требованиям	<i>Удовлетворительно</i>
Минимальное соответствие требованиям	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (защиты отчета)

1. Используются ли на предприятии персонал-технологии, специфичные для транспортных предприятий? В чем выражается специфика?

2. Были ли созданы на предприятии условия для работы в качестве специалиста по управлению персоналом?

3. Были ли созданы условия для проведения аудита?

4. Какие условия для успешного личностного развития и профессионального роста персонала созданы в организации?

5. Есть ли среди ваших рекомендаций такие, которые улучшат условия для успешного личностного развития и профессионального роста персонала?

6. Какие инструменты для личностного развития и профессионального роста вы использовали в процессе прохождения преддипломной практики?

7. Какие связи существуют в организации между финансовой, экономической, производственной, научно-технической сферами? Как отражаются на работе с персоналом организации проблемы, возникающие в этих сферах?

8. Какие методы диагностики кадровых проблем вы использовали?

9. Какие технологии управления персоналом на предприятии реализуются на современном уровне, а какие требуют серьезной модернизации?

10. Какие резервы повышения эффективности использования персонала остаются неиспользованными?

11. Является ли организация–база практики социально ответственным предприятием? В чем это проявляется?

12. Какие социальные программы реализуются в организации? Пользуются ли они популярностью у персонала? Поясните свой ответ

13. С какими направлениями работы кадровой службы организации вы сталкивались наиболее часто в процессе прохождения практики?

14. Используются ли в организации инструменты оценки эффективности принятых решений в кадровой сфере? Какие именно?

15. Какое программное обеспечение используется в кадровой службе организации? Каковы возможности данного ПО?

16. Удалось ли провести повторный замер состояния объекта исследования? Какие получены результаты? Как они соотносятся с полученными ранее?

17. Каков механизм принятия решений по направлениям совершенствования кадровой политики и кадровой стратегии?

18. Какие инструменты используются в организации для управления процессами привлечения и адаптации персонала?
19. Какие методы и виды оценки используются в настоящее время, в чем их достоинства и ограничения?
20. Какие принципы обучения и развития персонала реализует администрация предприятия? Что можно улучшить в данной области?
21. Какие проблемы существуют в организации с точки зрения конфликтности? Какие типы конфликтов преобладают? Какие новые инструменты управления конфликтами вы могли бы предложить?
22. Какими чертами характеризуется морально-психологический климат в организации организационная культура? Часто ли проводится их диагностика? Какие делаются выводы и принимаются решения?
23. В каком направлении изменяются условия труда работников? Какие программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда разрабатываются и реализуются на предприятии?
24. Какие локальные нормативные акты отсутствуют в организации? Почему?
25. Какие проекты ЛНА разработаны вами для внедрения ваших рекомендаций?
26. Насколько продуктивной была практика с точки зрения приобретения опыта работы и проведения исследования?
27. Принимали ли вы участие в совещаниях? Проанализируйте их организацию, проведение и продуктивность?
28. Принимали ли вы участие в обучении персонала? Как оно было организовано? Какие это были программы? Кто проводил занятия? Использовались ли современные технологии при их проведении?
29. Какие методики оценки эффективности реализации образовательных программ используются в организации?
30. Какие рекомендации вы можете сформулировать по результатам практики?
31. В какой стадии находится разработка проекта?

3.2 Индивидуальное задание на практику

– **ознакомиться с организацией - базой практики** в случае смены организации – базы практики (организационно-правовая форма и форма собственности; номенклатура и объем выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; производственная структура; организационная структура управления организацией и пр.)

– **завершить сбор, обработку и анализ экономической и организационно-управленческой информации, связанной с составлением общей характеристики организации - базы практики;**

– **провести аудит работы с персоналом по следующим критериям:**

1. Структура и динамика персонала

- численность персонала (среднесписочная, явочная)
- производственный персонал (основные или производственные рабочие)
- непроизводственный персонал и административный персонал (включая сотрудников функциональных отделов)
- половозрастная структура персонала
- профессионально-квалификационная структура
- функциональная структура
- структура персонала по уровню образования
- структура персонала по стажу работы
- интенсивность и тяжесть труда
- показатели заболеваемости (общей, профессиональной)

2. Уровень образовательной и социальной активности персонала

Показатели развития персонала:

- уровень образования
- уровень квалификации
- культура труда
- расширение профессионального профиля
- карьерный рост

Участие персонала в самоуправлении:

- участие в выработке и принятии хозяйственных решений
- участие в органах производственного самоуправления

3. Уровень развития трудового потенциала предприятия и работников (некоторые из показателей при необходимости)

Количественные показатели:

– эффективность использования рабочего времени (коэффициент использования установленной продолжительности рабочего дня и рабочего периода, интегральный коэффициент использования рабочего времени)

- выработка продукции на одного работника
- текучесть кадров
- сбалансированность рабочих мест (дополнительная потребность или избыток рабочей силы)
- действенность резерва руководящего состава

Качественные показатели трудового потенциала (некоторые из показателей при необходимости):

Творческий потенциал:

- число рацпредложений и изобретений, поданных работающими
- участие в деятельности творческих групп (например, в кружках качества)
- участие в поиске неиспользованных резервов
- участие в разработке и внедрении инноваций
- участие в профессиональных конкурсах

Мотивационный потенциал:

- удовлетворенность трудом
- показатели отношения к труду

Моральный потенциал:

– состояние трудовой дисциплины;

– показатель абсентизма: отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода (года) к общему балансу рабочего времени организации за период

– состояние социально-психологического климата, наличие или отсутствие конфликтных взаимоотношений в коллективе

4. Уровень издержек на персонал (при наличии открытой информации)

- базовая заработная плата
- переменная заработная плата
- стоимость социальных льгот, включая взносы в страховые фонды, медицинское обслуживание, предоставление бесплатных услуг и т.д.
- затраты на спецодежду, обувь, оборудование и содержание бытовых помещений
- взносы организации в фонды государственного социального страхования
- издержки организации на уплату государственных и местных налогов на заработную плату и занятость.

- провести диагностику (завершить диагностику) проблемы - объекта ВКР
- реализовать программу исследования, провести аудит кадровых процессов
- разработать проект решения кадровой проблемы организации - базы практики.

3.3. Тематика индивидуальных заданий

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в Холдинге «РЖД»
5. Концепция совместной ответственности специалиста по управлению персоналом и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника
8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
9. Управление развитием организационной культуры на основе ее диагностики и оценки
10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании Холдинге «РЖД» в условиях структурных преобразований
13. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
14. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
15. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
16. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
17. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
18. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
19. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
20. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя
21. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
22. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
23. Разработка технологии социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия

24. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
25. Разработка программы обучения с использованием VR/AR технологий
26. Разработка программы диджитализации подбора персонала в организации
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении
58. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
59. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации

60. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
61. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
62. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
63. Информационные технологии в управлении персоналом
64. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
65. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
66. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
67. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
68. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
69. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
70. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
71. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
72. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»
73. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
74. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
75. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
76. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
77. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
78. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
79. Продвижение HR бренда и имиджа компании
80. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
81. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
82. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
83. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
84. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
85. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
86. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
87. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
88. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
89. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации

90. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
91. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
92. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
93. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
94. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
95. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
96. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
97. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
98. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
99. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
100. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
101. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
102. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
103. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
104. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
105. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
106. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
107. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
108. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
109. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
110. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
111. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
112. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
113. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
114. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
115. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
116. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
117. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
118. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI

- 119. Основные направления повышения производительности труда персонала
- 120. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
- 121. Совершенствование организации трудового процесса
- 122. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
- 123. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
- 124. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S
- 125. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»
- 126. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал
- 127. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2018 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств)».

ПЛ 2.3.28-2018 СМК «Об обеспечении самостоятельности выполнения письменных работ».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

При проведении производственной практики (преддипломной практики) предусматривается последовательный текущий контроль выполнения Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой в четвертом семестре, который предполагает защиту обучающимся отчета по практике.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– наличие положительного отзыва руководителя практики от профильной организации;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики от университета, закрепленный соответствующим приказом на практику.

В случае применения дистанционных технологий и электронного обучения проведение промежуточной аттестации и мероприятий, предусмотренных в промежуточной аттестации, осуществляется в электронно-информационной образовательной среде (образовательная платформа электронной поддержки обучения Blackboard Learn (сайт bb.usurt.ru)) в курсе практики.