ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Приложению 6 «Программа производственной практики

(научно-исследовательская работа)»

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА)

По направлению подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль)

«Управление персоналом на транспорте»

Заочная форма обучения

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.02(П) Производственная практика (научно-исследовательская работа)...2

Фонд оценочных средств
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике

Б2.В.02(П) Производственная практика
(научно-исследовательская работа)
(Шифр и наименование практики)

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

Производственная практика (научно-исследовательская работа) участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1,2,3 курса (в соответствии с учебным планом)	Форма промежуточной аттестации
ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	1 курс – зачет, зачет с оценкой 2 курс – зачет, зачет с оценкой 3 курс – зачет с оценкой

Траектория формирования у обучающих компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики (НИР), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы» программы практики НИР как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций используется традиционная система оценивания.

Шкала оценивания качества отчета по практике

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»	*Отлично (зачтено)*
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».	*Хорошо (зачтено)*
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».	*Удовлетворительно (зачтено)*
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.	*Неудовлетворительно (не зачтено)*

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.	*Отлично*
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.	*Хорошо*
При защите отчета студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.	*Удовлетворительно*

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. Обучающийся демонстрирует непонимание рассматриваемой проблемы.	*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 курс

1. Аргументируйте актуальность выбранной тематики ВКР для организации
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 использовании 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?

2 курс

1. С какими методами исследования вы ознакомились в процессе анализа литературы?
2. Какие методы исследования являются наиболее адекватными, с вашей точки зрения, для решения проблемы, выбранной в качестве объекта ВКР?
3. Какие инструменты решения проблемы, являющейся темой ВКР, используются на российских и зарубежных предприятиях?
4. Что представляет собой программа исследования, какова ее структура?
5. Как вы определили цели исследования? Какими правилами при этом руководствовались?
6. Требуется ли, с вашей точки зрения, дальнейшее уточнение цели, задач, объекта и предмета исследования?
7. Как соотносятся между собой объект и предмет исследования, цели и задачи исследования?
8. Какие рабочие гипотезы вы планируете подвергнуть проверке в процессе работы над выпускной квалификационной работы?
9. Перечислите основные источники информации, которые были полезны для вашей темы ВКР.
10. Каковы планы подготовки аналитического раздела?
11. С какими сложностями вы столкнулись при подготовке докладов (статей), отчета по итогам прохождения практики НИР?

3 курс

1. С какими сложностями вы столкнулись при проведении полевого исследования?
2. Полностью ли была выполнена программа исследования?
3. Какова погрешность выборки?

4. Какие рабочие гипотезы подтвердились, а какие были опровергнуты?

5. Насколько серьезно пришлось корректировать инструмент после проведения пилотажного исследования?

6. Какое программное обеспечение было использовано для обработки результатов?

7. Какие методы качественного и количественного анализа были использованы?

8. Какие рекомендации предлагаются вами для решения проблемы – объекта выпускной квалификационной работы?

9. Будут ли они предлагаться вами руководству организации для внедрения?

10. Какие организационно-экономические модели являются оптимальными для предприятия-объекта ВКР?

11. Какие затруднения вы испытываете при подготовке ВКР?

3.2. Типовое индивидуальное задание на практику

1 курс

– выбрать тему исследования, определить в общем плане цели и задач ВКР

– составить тематический глоссарий

– составить библиографический список по теме исследования

– принять участие в дискуссиях, научных семинарах, конференциях, организуемых кафедрой

– подготовить к публикации тезисы или статью, доклад для участия в конференции

– сформировать отчет о прохождении практики и защитить его.

2 курс

– провести поиск и анализ методических материалов по теме исследования с целью адаптации к теме ВКР, выявление преимуществ различных методик

– систематизировать теоретический материал, подготовить первый раздел ВКР

– разработать программу исследования (объект, предмет, цели, задачи, рабочие гипотезы, методы проведения исследования, система показателей)

– разработать инструментарий реализации программы исследования и обсудить его в группе

– разработать критерии построения выборки

– принять участие в организации студенческих научных конференций

– принять участие в обсуждении научных работ, подготовленных преподавателями кафедры

– подготовить статью для опубликования в сборнике Международной или Всероссийской конференции либо в журнале, индексируемом в РИНЦ либо подготовить доклад для участия в научной конференции

– сформировать отчет о прохождении практики и защитить его.

3 курс

– скорректировать программу и инструментарий исследования

– провести исследование, обработать его результаты

– провести критический анализ полученных исследовательских результатов

– сформулировать рекомендации по решению проблемы, выявленной в ходе исследования

– принять участие в конференции магистрантов по результатам производственной практики «Научно-исследовательская работа»

– сформировать отчет о прохождении практики и защитить его

3.2. Тематика исследовательских проектов (темы НИР)

а) *научно-исследовательская и педагогическая деятельность*

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 еѐ 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

б) организационно-управленческая и экономическая

1. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации

2. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации

3. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие

4. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена

5. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры

6. Информационные технологии в управлении персоналом

7. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации

8. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли

9. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда

10. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли

11. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»

12. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли

13. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли

14. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»

15. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»

16. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации

17. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли

18. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.

19. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли

20. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения

21. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли

22. Продвижение HR бренда и имиджа компании

23. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли

24. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики

25. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту

26. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия

27. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации

28. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала

29. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений

30. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга

31. Совершенствование системы «управления талантами» в организации

32. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации

33. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров

34. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды

35. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника

36. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования

37. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия

38. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)

39. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива

40. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе

41. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений

42. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей

43. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии

44. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга

45. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке

46. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы

47. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики

48. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник

49. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик

50. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации

51. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации

52. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений

53. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности

54. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации

55. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital

56. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации

57. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы

58. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов

59. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y

60. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта

61. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI

62. Основные направления повышение производительности труда персонала

63. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда

64. Совершенствование организации трудового процесса

65. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации

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

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

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

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

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и зачета с оценкой на 1 и 2 курсах, и зачета с оценкой на 3 курсе, которые предполагают защиту студентом отчетов по практике в каждом семестре.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

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

– подготовленные и сданные на проверку руководителю практики отчеты по производственной практике (научно-исследовательская работа), соответствующие 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.