

## **Б1.В.01 (П) Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) (8 семестр)**

### **20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания и критерии их оценивания**

#### **20.1 Текущий контроль успеваемости**

Текущий контроль успеваемости по практике не осуществляется, так как не предусмотрен учебным планом.

#### **20.2 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

##### **1)тестовые задания**

***Задания пункта 20.2.1) рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины/практики***

*ПК 4.1 - применяет методики для планирования и расчета численности персонала и индикаторов трудовой сферы*

1. Какие методики используются для планирования численности персонала?
  - a) Метод прогнозирования спроса на трудовые ресурсы
  - b) Метод анализа текучести кадров
  - c) Метод расчета производительности труда
  - d) Все вышеперечисленные методики
2. Какие методики используются для расчета индикаторов трудовой сферы?
  - a) Методика расчета заработной платы
  - b) Методика расчета производительности труда
  - c) Методика расчета уровня безработицы
  - d) Все вышеперечисленные методики
3. Какие методики используются для оценки эффективности работы персонала?
  - a) Методика анализа результативности работы
  - b) Методика оценки удовлетворенности персонала
  - c) Методика оценки профессиональных компетенций
  - d) Все вышеперечисленные методики
4. Какие методики используются для определения потребности в обучении и развитии персонала?
  - a) Методика анализа знаний и навыков персонала
  - b) Методика опроса персонала о желаемых направлениях развития
  - c) Методика анализа требований к профессиональным компетенциям
  - d) Все вышеперечисленные методики
5. Какие методики используются для оценки эффективности обучения и развития персонала?
  - a) Методика оценки изменения производительности труда после обучения
  - b) Методика оценки удовлетворенности персонала результатами обучения
  - c) Методика анализа затрат на обучение и развитие персонала
  - d) Все вышеперечисленные методики

6. Какие методики используются для анализа текучести кадров?
- а) Методика расчета коэффициента текучести кадров
  - б) Методика анализа причин ухода сотрудников
  - в) Методика оценки стоимости замещения ушедших сотрудников
  - г) Все вышеперечисленные методики

*ПК 4.2 - определяет трудовой потенциал организации*

1. Что такое трудовой потенциал организации?
- способности к самообучению;
  - потенциальные возможности труда персонала;
  - структура персонала по возрасту;
  - количество работников организации.
2. Какие факторы влияют на трудовой потенциал организации?
- квалификация персонала;
  - организационная культура;
  - материальное стимулирование;
  - все перечисленные варианты ответов
3. Какие методы могут быть использованы для определения трудового потенциала организации?
- оценка квалификации персонала;
  - анализ организационной культуры;
  - опросы и анкетирование сотрудников;
  - все перечисленные варианты ответов
4. Какие преимущества может получить организация, определяя свой трудовой потенциал?
- улучшение эффективности работы;
  - уменьшение текучести кадров;
  - повышение лояльности сотрудников;
  - снижение расходов на персонал;
5. Какие недостатки может испытывать организация, не определяя свой трудовой потенциал?
- несоответствие квалификации сотрудников требованиям работы;
  - высокая мотивация сотрудников;
  - низкая текучесть кадров;
  - высокая производительность труда.
6. Какие меры могут быть предприняты для улучшения трудового потенциала организации?
- обучение и развитие персонала;
  - усиление контроля за деятельностью персонала;
  - усиление дисциплины труда;
  - сокращение штата.
7. Какие методы могут быть использованы при анализе потребностей в персонале?
- изучение персонала конкурентов;
  - опросы и анкетирование сотрудников;
  - изучение спроса на продукцию;
  - анализ текучести кадров.

*Открытые задания:*

Задание 1.

Процесс определения количества и квалификации персонала, необходимого для достижения целей организации – это анализ ...?

Задание 2.

Процесс определения уровня знаний, навыков и опыта сотрудников в соответствии с требованиями работы – это оценка .....

*ПК 4.3 - разрабатывает параметры системы бюджетирования расходов на персонал*

1. Что включает в себя система бюджетирования расходов на персонал?
  - A) Оплату труда
  - B) Медицинское страхование
  - C) Обучение и развитие персонала
  - D) Все перечисленные варианты ответов
2. Какие преимущества может получить организация, используя систему бюджетирования расходов на персонал?
  - A) Улучшение управления персоналом
  - B) Более эффективное использование бюджетных средств
  - C) Повышение мотивации сотрудников
  - D) Все перечисленные варианты ответов
3. Какие недостатки может испытывать организация, не используя систему бюджетирования расходов на персонал?
  - A) Недостаточная мотивация сотрудников
  - B) Неудовлетворенность персонала
  - C) Неэффективное использование бюджетных средств
  - D) Все перечисленные варианты ответов
4. Какие методы могут быть использованы для разработки системы бюджетирования расходов на персонал?
  - A) Анализ бюджетных данных за предыдущие периоды
  - B) Опросы и анкетирование сотрудников
  - C) Консультации с экспертами
  - D) Все перечисленные варианты ответов
5. Какие меры могут быть предприняты для улучшения системы бюджетирования расходов на персонал?
  - A) Обучение и развитие персонала
  - B) Улучшение управления персоналом
  - C) Повышение материального стимулирования
  - D) Все перечисленные варианты ответов

Открытые задания:

Задание 1.

Процесс разработки и контроля плановых расходов на оплату труда, обучение и развитие персонала, медицинское страхование и другие связанные с персоналом расходы - это ...

*ПК-4.4 - выявляет резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов*

1. Что включает в себя понятие "эффективность использования трудовых ресурсов"?
  - A) Оптимизация затрат на персонал
  - B) Увеличение производительности труда

- C) Снижение текучести кадров
  - D) Все перечисленные варианты ответов
2. Какие наиболее эффективные методы могут быть использованы для повышения эффективности использования трудовых ресурсов?
- A) Обучение и развитие персонала
  - B) Усиление контроля за деятельностью персонала
  - C) ужесточение дисциплины труда
  - D) Все перечисленные варианты ответов
3. Какие факторы могут повлиять на эффективность использования трудовых ресурсов?
- A) Уровень оплаты труда у конкурентов
  - B) Квалификация персонала
  - C) уровень контроля и дисциплины труда
  - D) спрос на производимую продукцию
6. Что такое производительность труда?
- A) Количество продукции или услуг, произведенных за единицу времени
  - B) Соотношение выработки и затрат на производство
  - C) Уровень квалификации и компетенции персонала
  - D) Все перечисленные варианты ответов

*ПК-4.5 - разрабатывает политику, стратегические цели и задачи в части определения потребности в персонале, совершенствовании организации и мотивации трудовой деятельности*

1. Что включает в себя процесс определения потребности в персонале?
- A) Анализ рынка труда
  - B) Анализ текущей ситуации в организации
  - C) Определение квалификационных требований к персоналу
  - D) Все перечисленные варианты ответов
2. Какие методы могут быть использованы для совершенствования организации трудовой деятельности?
- A) Внедрение системы управления персоналом
  - B) Развитие корпоративной культуры
  - C) Оптимизация рабочих процессов
  - D) Все перечисленные варианты ответов
3. Какие преимущества может получить организация, совершенствуя организацию и мотивацию трудовой деятельности?
- A) Увеличение производительности труда
  - B) повышение текучести кадров
  - C) повышение конкурентоспособности организации
  - D) Все перечисленные варианты ответов
4. Какие факторы могут повлиять на мотивацию трудовой деятельности?
- A) Уровень оплаты труда
  - B) Квалификация персонала
  - C) Рабочая среда и условия труда
  - D) Все перечисленные варианты ответов
5. Что такое стратегические цели в части определения потребности в персонале?
- A) Долгосрочные цели, связанные с развитием организации
  - B) Краткосрочные цели, связанные с текущими задачами организации

- C) Цели, связанные с управлением персоналом
- D) Все перечисленные варианты ответов

## **2) Отчет по производственной практике, технологической (проектно-технологической)**

Обучающийся обязан оформить результаты производственной практики в виде отчета, в соответствии со следующими требованиями.

### **СТРУКТУРА ОТЧЕТА ПО ПРАКТИКЕ**

1. Отчет по практике должен включать титульный лист, содержание, цели и задачи практики, основную часть, выводы и заключение, список использованных источников, приложения.

2. На титульном листе должно быть представлено наименование практики, группа и фамилия обучающегося, наименование предприятия, на базе которого выполнялась практика, фамилии и подписи руководителей от организации и от кафедры, печать организации.

3. В основной части отчета обучающиеся приводят подробное описание проделанной теоретической и практической работы по следующей структуре:

1.Общая характеристика организации. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации.

1) История, специализация (профиль) организации, ее масштабы, положение на рынке.

2) Организационно-правовая форма хозяйствующего субъекта: содержание учредительных документов, условия функционирования.

3) Стратегические цели и задачи хозяйствующего субъекта.

4) Цель и тип кадровой стратегии, основные положения кадровой политики.

5)Изучение видов применяемых в организации технологических процессов, технологий и режимов производства. Виды применяемых бизнес-процессов, способы их разработки и оптимизации. Проанализировать один из видов бизнес-процесса и выделить в них виды работ

6) Изучение отчетности предприятия и основных технико-экономических и финансовых показателей работы организации. Рассчитать и проанализировать основные экономические показатели деятельности организации в динамике за последние 3 года (объем произведенной продукции, объем реализованной продукции, чистая прибыль, производительность труда).

7) Систематизировать и проанализировать финансово-экономическую информацию по бюджетному планированию в организации\*.

2.Деятельность отдельных экономических подразделений организации.

Анализ деятельности экономических служб: изучение и анализ деятельности одной из экономических служб предприятия (отделов планово-экономического, организации и оплаты труда, управления персоналом, по технике безопасности и охране труда, отдела по подготовке персонала и др.):

- Изучить положение об одном из подразделений аппарата управления и должностные инструкции (наличие; типовые или индивидуальные). Штатное расписание. Функции и задачи специалистов анализируемых служб и отделов. Изучение должностной инструкции работника подразделения (экономиста, экономиста по труду, специалиста по организации или оплате труда и т.п.).

- Проанализировать процедуры принятия решений и выполнения управленческих операций (регламентация (наличие документов - положений, инструкций, технологических карт, блок-схем и др.); формы коллективного принятия решений. Порядок и правила проведения совещаний, их компетенция, регламентирование).

### 3. Организация и условия труда

1) Анализ характера организации труда на предприятии и в отдельных структурных подразделениях (цехи, участки, бригады):

- анализ существующих форм организации труда;
- изучение документов внутреннего трудового распорядка, регламентирующих разнообразные стороны трудовой деятельности коллектива;

- изучение системы организации обслуживания рабочего места — виды обслуживания, формы его предоставления, выбор исполнителя, поиск оптимальных вариантов взаимодействия основных и вспомогательных рабочих;

- определение состава численности работников предприятия по категориям;

- показатели движения кадров.

#### 2) Условия труда

- Изучить требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности, применяемые к организации.

- Изучить правовые и нормативные документы для проведения специальной оценки условий труда.

- Изучить методики оценки класса вредности и опасности условий труда, оценки травмобезопасности производственного оборудования, приспособлений и инструментов.

- Выявить рабочие места, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах.

- Изучить перечень мероприятий по улучшению и оздоровлению условий и охраны труда работников.

#### 3) Трудовые затраты и численность работников

- Изучить нормативные правовые и локальные нормативные акты по планированию, корректировке и контролю исполнения бюджета расходов на персонал, налогообложению и социальному страхованию, применяемые в организации;

Затраты на персонал:

- ознакомиться с применением основных принципов и методов нормирования труда в организации;

- ознакомиться с применением межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат, методиками их разработки и составом показателей в организации;

- ознакомиться с методическими и нормативно-техническими материалами в области управления численностью и затратами на персонал, применяемыми в организации;

- изучить применяемую в организации систему бюджетирования расходов на персонал. Провести анализ состояния расходов на персонал в рамках утвержденного бюджета организации;

- определить состав показателей (статей) бюджета расходов на персонал. Привести пример применения методики расчета нормативных (удельных) показателей для определения плановых значений показателей бюджета расходов на персонал;

Численность работников:

- изучить нормативные правовые и локальные нормативные акты по разработке системы планирования численности;

- изучить организационные схемы и технологические карты расстановки персонала;

- изучить методику расчета численности персонала по категориям. Привести пример расчета нормативов численности и норм управляемости (на основе штатного расписания и других нормативных документов), для анализа комплектования предприятия специалистами и руководителями\*. Рассчитать оптимальную численность персонала\*;

- определить величину годового трудового потенциала предприятия. Определить резервы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации на основе расчетов нормативной численности.

#### 4. Организация оплаты труда. Мотивация работников.

- ознакомиться с нормативными документами, действующими в организации (коллективный договор; положение по оплате труда; действующие положения о премировании и пр.);

- изучить и дать характеристику применяемых в организации форм и систем оплаты труда и материального стимулирования персонала. Проанализировать распределение работающих по формам оплаты труда. Рассмотреть применяемые методы расчета и начисления заработной платы. Привести пример расчета заработной платы одного работника;

- ознакомиться с применяемыми в организации методами бюджетного проектирования, планирования фонда оплаты труда. Изучить применяемые в организации методы и способы оценки эффективности использования фонда оплаты труда персонала;

- ознакомиться с применяемыми программными продуктами, используемыми для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате;

- изучить применяемый в организации порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате;

- изучить методы оценки деятельности персонала и ее взаимосвязь с системой мотивации персонала;

- изучить действующую в организации систему доплат и надбавок;

- изучить действующую в организации систему премирования. Рассмотреть порядок расчета премиальных выплат с учетом показателей эффективности труда персонала;

- изучить и проанализировать применяемую в организации систему нематериальной мотивации (соц. пакет, моральные поощрения и т.п.), в т.ч. способы поддержания трудовой активности персонала (повышение квалификации и пр.).

4. В заключении представляются выводы перспективах развития производственно-хозяйственной и финансовой деятельности организации, представить предложения по:

- совершенствованию организации и условий труда;

- совершенствованию системы мотивации работников.

5. В приложениях приводятся локальные нормативные акты (например, устав, положение об оплате труда, штатное расписание и пр.), описываются применяемые методические материалы, методики, технологии, использованные при осуществлении расчетов, проведении исследования, обоснования выводов и пр.)

#### ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ ОТЧЕТА

1. Отчет оформляется в печатном виде, на листах формата А4.
  2. Основной текст отчета выполняется шрифтом Times New Roman 13-14 пунктов, с интервалом 1,3- 1,5 между строками. Текст разбивается на абзацы, каждый из которых включает отступ и выравнивание по ширине.
  3. Текст в приложениях может быть выполнен более мелким шрифтом.
  4. Отчет разбивается на главы, пункты и подпункты, в соответствии со структурой отчета, представленной выше.
  5. Рисунки и таблицы в отчете должны иметь отдельную нумерацию и названия.
  6. Весь отчет должен быть оформлен в едином стиле: везде в отчете для заголовков одного уровня, основного текста и подписей должен использоваться одинаковый шрифт.
  7. Страницы отчета нумеруются, начиная с титульного листа. Номера страниц проставляются в правом верхнем углу для всего отчета кроме титульного листа.
  8. Содержание отчета должно включать перечень всех глав, пунктов и подпунктов, с указанием номера страницы для каждого элемента содержания.
  9. Ссылки на использованные источники оформляются в основном тексте, а сами источники перечисляются в списке использованных источников.
  10. Объем отчета по практике должен быть не менее 15 страниц.
- Оценка производственной практики, технологической (проектно-технологической) выполняется руководителем практики от кафедры на основании наличия всех необходимых документов (отчет о практике, дневник практики), знания представленного материала.

Для итогового контроля практикант предоставляет на кафедру следующие документы:

- отчет о практике, проверенный и подписанный руководителем практики от организации и от факультета;
- дневник с отзывом руководителя практики от организации. Отзыв пишется в дневнике и содержит объективную оценку профессиональной деятельности обучающегося при прохождении практики.

#### Описание технологии проведения

В процессе защиты отчета по практике, которую проводит руководитель практики от кафедры, выявляется, насколько обучающийся глубоко изучил тот круг вопросов, который был определен программой практики. В результате руководителем практики от кафедры выставляется оценка, которая фиксируется в ведомости и зачетной книжке обучающегося.

#### Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания

Результаты практики оцениваются на основании защиты отчета по практике с учетом следующих показателей:

1. Систематичность работы студента в период практики, степень его ответственности в ходе выполнения всех видов профессиональной деятельности:
  - систематическое посещение и анализ мероприятий, проводимых руководителем практики;
  - отсутствие срывов в установленных сроках выполнения программы практики в целом и отдельных запланированных видов работы.
2. Уровень профессионализма (профессиональные качества, знания, умения, навыки и компетенции), демонстрируемый обучающимся-практикантом:



- умение выделять и формулировать цели и задачи;
- адекватное применение экономических знаний на практике.

3. Соблюдение организационных и дисциплинарных требований, предъявляемых к обучающемуся-практиканту:

- посещение консультаций перед началом практики;
- полнота и своевременность реализации задания по практике;
- своевременное предоставление отчетной документации в полном объеме (не позднее даты окончания практики) и в полном соответствии с предъявляемыми программой практики требованиями к ее содержанию и качеству оформления.

Защита отчета о практике предполагает выявление глубины и самостоятельности выводов и предложений обучающегося. Защита отчета предполагает:

- проверку отчета по практике на соответствие программе практики и индивидуальному заданию;
- ответы на вопросы, заданные руководителем практики по проблемам, изложенным в тексте отчета.

Конечными результатами освоения программы практики являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего периода прохождения практики, в рамках выполнения самостоятельной работы на месте прохождения практики при выполнении различных видов работ под руководством руководителя практики от организации и кафедры.

Для оценивания результатов прохождения практики используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
<p>Программа практики выполнена в полном объеме и в соответствии с утвержденным графиком. Отчет выполнен с учетом всех требований методических указаний по производственной практике, обучающийся ответил на все вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета, продемонстрировал способность выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы, способность собирать и анализировать исходные данные, необходимые, для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации</p>	<p><i>Отлично</i></p>

<p>стандартами, что соответствует повышенному уровню сформированности компетенций.</p>	
<p>Программа практики выполнена в соответствии с утверждённым графиком. В ходе защиты отчета по практике обучающийся ответил не на все вопросы, заданные в ходе защиты, отчет имеет небольшие недочеты или выполнен с учетом не всех требований методических указаний по практике. При этом обучающийся продемонстрировал наличие способности выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы, способность собирать и анализировать исходные данные, необходимые, для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, что соответствует базовому уровню сформированности компетенций.</p>	<p><i>Хорошо</i></p>
<p>Программа практики выполнена не в полном объеме (не менее 50%). Подготовлен неполный отчет и обучающийся отвечает не на все вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета, ошибки в ответах обучающегося. Обучающийся демонстрирует способность выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов, способность собирать и анализировать исходные данные, необходимые, для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, что соответствует пороговому уровню сформированности компетенций.</p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>
<p>Программа практики не выполнена. Подготовленный отчет менее чем на 50% соответствует установленным критериям Обучающийся не ориентируется в данных отчета, источниках, не отвечает на вопросы теоретического и практического характера по проблемам, изложенным в тексте отчета, не демонстрирует способность выбирать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализировать результаты расчетов, способность собирать и анализировать исходные данные, необходимые, для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, что указывает на отсутствие сформированности компетенций даже на пороговом уровне.</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

***Задания пункта 20.2.1) рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины/практики***