Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 08.11.2026 14:18:03
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____Бакунов А.А.

(подпись)

«_06_» __февраля__ 2025 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

практической подготовки при проведении практики

Б2.В.01(У) Научно-исследовательская работа

(шифр и наименование учебной дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки)

-

(наименование магистерской программы)

Разработчик:

__старший преподаватель__ _____ Кожухова А.В.

(должность) (подпись)

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 06 февраля 2025 г., протокол № 13

Донецк 2025 г.

Паспорт
оценочных материалов по практике
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

(наименование учебной практики)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики:

Код и наименование компетенции	*Код и наименование индикатора достижения компетенции*	*Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики*	*Этапы формирования (семестр изучения)*
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИДК-1УК-1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ИДК-2УК-1 Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации. ИДК-3УК-1 Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них.	Раздел 1. Информационное обеспечение разработки проекта развития предприятия Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия. Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия	2
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИДК-1$_{УК-2}$ Понимает принципы проектного подхода к управлению ИДК-2$_{УК-2}$ Демонстрирует способность управления проектами ИДК-3$_{УК-2}$ Осуществляет мониторинг хода реализации проекта (исследования), вносит дополнительные изменения (при необходимости) в план и предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта	Раздел 1. Информационное обеспечение разработки проекта развития предприятия Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия. Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия	2

Код и наименование компетенции	*Код и наименование индикатора достижения компетенции*	*Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики*	*Этапы формирования (семестр изучения)*
ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ИДК-2$_{ПК-1}$ Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программами социальной политике. ИДК-3$_{ПК-1}$ Анализирует эффективность работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета	Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия. Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия	2
ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИДК-2$_{ПК-2}$ Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации ИДК-3$_{ПК-2}$ Разрабатывает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации ИДК-4$_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации и развития персонала, оценивает их эффективность с учетом стратегических целей организации ИДК-5$_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия. Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия	2
ПК-3. Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	ИДК-1$_{ПК-3}$ Анализирует эффективность применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала организации ИДК-3$_{ПК-3}$ Организует мониторинг рынка заработных плат с целью пересмотра уровня заработной платы персонала ИДК-4$_{ПК-3}$ Организует работу по эффективному	Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия	2

	использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал ИДК-5$_{ПК-3}$ Организует работу по анализу показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, по категориям персонала, видам экономической и производственной деятельности		

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля), практики	Наименование оценочного средства
1	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИДК-1$_{УК-1}$ Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними ИДК-2$_{УК-1}$ Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации ИДК-3УК-1 Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них	Раздел 1. Информационное обеспечение разработки проекта развития предприятия Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия. Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия	Расчетно-графическая работа, отчет по практике
2	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	ИДК-1$_{УК-2}$ Понимает принципы проектного подхода к управлению ИДК-2$_{УК-2}$ Демонстрирует способность управления проектами ИДК-3$_{УК-2}$ Осуществляет мониторинг хода реализации проекта (исследования), вносит дополнительные изменения (при необходимости) в план и предлагает возможные пути (алгоритмы) внедрения в практику результатов проекта	Раздел 1. Информационное обеспечение разработки проекта развития предприятия Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия.	Расчетно-графическая работа, отчет по практике

			Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия определение	
3	ПК-1. Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ИДК-2$_{ПК-1}$ Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программами социальной политике. ИДК-3$_{ПК-1}$ Анализирует эффективность работы с персоналом, проводит расчет затрат на персонал, обосновывает предложения для формирования бюджета	Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных	Расчетно-графическая работа, отчет по практике
			Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия.	
			Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия определение	
4	ПК-2. Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИДК-2$_{ПК-2}$ Планирует деятельность и разрабатывает мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации ИДК-3$_{ПК-2}$ Разрабатывает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации ИДК-4$_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную культуру и социальную политику, системы мотивации и развития персонала, оценивает их эффективность с учетом стратегических целей организации ИДК-5$_{ПК-2}$ Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	Раздел 3. Формирование кадровой политики предприятия.	Расчетно-графическая работа, отчет по практике
			Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия определение	
5	ПК-3. Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального	ИДК-1$_{ПК-3}$ Анализирует эффективность применения действующих форм и систем оплаты труда, материального и нематериального стимулирования персонала	Раздел 2. Проведение стратегической диагностики трудовых ресурсов предприятия на основе представленных данных	Расчетно-графическая работа, отчет по практике

	стимулирования труда	организации ИДК-3$_{ПК-3}$ Организует мониторинг рынка заработных плат с целью пересмотра уровня заработной платы персонала ИДК-4$_{ПК-3}$ Организует работу по эффективному использованию трудовых ресурсов и расходов на персонал ИДК-5$_{ПК-3}$ Организует работу по анализу показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, по категориям персонала, видам экономической и производственной деятельности	Раздел 4. Оценка эффективности реализации сформированной кадровой политики предприятия определение	

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Расчетно-графическая работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
Формальный критерий	
8-10	Обучающийся в установленные сроки представил все предусмотренные рабочей программой практики расчетно-графические задания; технически грамотно их оформил и четко структурировал; выполненные задания подтверждены соответствующими иллюстративными материалами.
5-7	Обучающийся представил предусмотренные рабочей программой практики расчетно-графические задания, однако с отклонением по срокам (1-3 дня); технически грамотно их оформил и структурировал; выполненные задания подтверждены соответствующими иллюстративными материалами.
1-3	Обучающийся представил предусмотренные рабочей программой практики расчетно-графические задания, однако со значительным отклонением по срокам (4-10 дней); технически грамотно их оформил и структурировал; выполненные задания предоставлены без подтверждения соответствующими иллюстративными материалами.
0-3	Обучающийся не в установленные сроки представил предусмотренные рабочей программой практики расчетно-графические задания (свыше 10 дней); технически грамотно их не оформил и не структурировал; выполненные задания не подтверждены соответствующими иллюстративными материалами.
Содержательный критерий	
40-50	Расчетно-графические задания касающиеся применения методов стратегической диагностики трудовых процессов, формирования кадровой политики и оценке эффективности ее реализации выполнены верно, дана глубокая обоснованная оценка проведенных экономико-статистических расчетов, основанная на совершенном владении информационными технологиями. По результатам расчетов представлены полные аналитические выводы.
31-39	Расчетно-графические задания касающиеся применения методов стратегической диагностики трудовых процессов, формирования кадровой политики и оценке эффективности ее реализации выполнены верно, однако в недостаточной мере дана оценка проведенных экономико-статистических расчетов. По результатам расчетов представлены конкретные аналитические выводы.
26-30	Расчетно-графические задания касающиеся применения методов стратегической диагностики трудовых процессов, формирования кадровой политики и оценке эффективности ее реализации выполнены с незначительными ошибками (не более двух), представленные аналитические выводы не подкреплены теорией.
5-25	Расчетно-графические задания касающиеся применения методов стратегической диагностики трудовых процессов, формирования кадровой политики и оценке эффективности ее реализации выполнены со значительными ошибками (более трех), представленные аналитические выводы не полные.
0-4	Расчетно-графические задания касающиеся применения методов стратегической диагностики трудовых процессов, формирования кадровой политики и оценке эффективности ее реализации, выполнены со значительными ошибками (более четырех), не представлены выводы по результатам проведенного расчетно-графического задания.

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Отчет по практике»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
25-30	В письменном отчете по практике дано полное, обстоятельное описание заданий практики, проведена исследовательская и аналитическая работа, сделаны правильные и аргументированные выводы. Отчет написан грамотно и оформлен в соответствии с требованиями рабочей программой практики.
19-24	В письменном отчете по практике дано полное описание заданий практики, проведена исследовательская и аналитическая работа, однако сделаны недостаточно конкретные выводы. Отчет написан грамотно и оформлен в соответствии с требованиями рабочей программой практики.
13-18	В письменном отчете по практике дано описание заданий практики, проведена исследовательская и аналитическая работа, однако сделаны недостаточно конкретные выводы и допущены ошибки в заданиях расчетного характера. В Отчете нарушена логика изложения материала и имеются незначительные отклонения в оформлении.
0-12	В письменном отчете по практике дано поверхностное, неполное описание заданий, проведена на недостаточном уровне исследовательская и аналитическая работа, сделаны ошибки при выполнении заданий расчетного характера, выводы отсутствуют. В отчете имеют место смысловые и грамматические ошибки, нарушены требования по оформлению.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Практика проходит в учебных аудиториях, в которых обучающиеся выполняют поставленные перед ними задачи, а также частично задания выполняются самостоятельно (самостоятельная работа студента вне аудиторий). Для прохождения учебной практики активно используются ПК, в частности программы MS Excel, MS Word, MS Power Point.

Цель практики: способствовать развитию профессиональных компетенций обучающихся путем приобретения ими практических навыков в обосновании и принятии хозяйственных решений в современных условиях.

Объектом практики является виртуальное предприятие с полной информационной базой достаточной для выполнения поставленных заданий.

Предметом практики является процесс разработки проекта дальнейшего развития предприятия с учетом выбранного стратегического направления.

Задачи практики:

- выявление уровня овладения базовых теоретических знаний по дисциплинам профессионального направления;
- формирование навыков принятия оптимального хозяйственного решения по решению конкретной проблемной ситуации на предприятии, при наличии предлагаемых альтернативных вариантов его развития;
- оценка уровня соответствия сформированных у студента компетенций необходимых для решения проблем функционирования и развития предприятия.

Результат практики: обоснованный проект дальнейшего развития предприятия.

Исходная информация, на которой базируется результат выполнения тренинга:

1. Общая характеристика предприятия, рыночная позиция и конкурентные преимущества (предоставляется стратегический портрет предприятия и его финансовая отчетность).
2. Формирование общей проблемы в функционировании и дальнейшем развитии предприятия.
3. Предоставление альтернативных стратегических направлений развития предприятия для решения общей проблемы.

Для выполнения прогнозных финансово-экономических расчетов к плану антикризисного управления студент использует информацию:

- об анализе финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- о динамике изменений среды функционирования предприятия;
- действующего законодательства по экономическим и хозяйственным вопросам.

Во время прохождения практики обучающийся должен выполнить ряд предусмотренных рабочей программой учебной практики расчетно-графических заданий (табл.5). Для проведения расчетов предлагаются макеты аналитических таблиц, но магистр может самостоятельно принимать решения относительно форм таблиц и их количества. Обучающийся самостоятельно выбирает алгоритмы расчета аналитических и плановых показателей, составляет программный модуль для разработки плана по труду предприятия в среде EXCEL, а затем представить обобщённый систематизированный отчет письменном виде.

Таблица 5 - Перечень заданий, формы их организации по практике
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

Название этапа тренинга	Задание этапа
Проведение стратегической диагностики деятельности предприятия на основе предоставленной информации	Анализ привлекательности СЗХ. Анализ конкуренции на региональном рынке Определить стадию жизненного цикла исследуемого предприятия по И. Адизесу Оценка эффективности деятельности предприятия Анализ финансового состояния предприятия. Построение интегрального рейтинга открытости и прозрачности корпоративной социальной ответственности. Построение репутационного профиля предприятия.
Проведение стратегической диагностики трудовых процессов на предприятии на основе предоставленной информации	Количественный анализ показателей по труду и заработной плате Оценка развития персонала предприятия Оценка корпоративной социальной ответственности предприятия Комплексная оценка эффективности труда Стратегический анализ управления персоналом
Формирование кадровой политики предприятия	Обоснование общего направления стратегического развития предприятия Обоснование теоретических положений кадровой политики предприятия в соответствии с выбранным направлением стратегического развития Формирование кадровых стратегий предприятия по СБЕ на основе стратегического портфельного анализа Формирование перечня необходимых стратегических изменений в управлении персоналом предприятия Оценка уровня готовности персонала предприятия к внедрению стратегических изменений в управлении персоналом Разработка стратегической программы развития персонала предприятия Разработка программы корпоративной социальной ответственности предприятия
Оценка эффективности реализации кадровой политики предприятия	Оценка эффективности реализации кадровой политики предприятия

Во время прохождения учебной практики обучающийся должен выполнить ряд предусмотренных рабочей программой учебной практики расчетно-графических заданий, а затем представить обобщённый систематизированный отчет в электронном и письменном виде.

Расчетно-графические задания выполняются с использованием табличного процессора Microsoft Excel.

Для составления отчета обучающемуся отводиться последние 2 дня учебной практики. При подготовке отчета необходимо придерживаться рекомендаций по структуре и оформлению.

Общий объем отчета по практике 45-50 страниц печатного текста (не считая приложений). Шрифт используемый в отчете - Times New Roman, межстрочный интервал полуторный, поля – 2 см.

Оформление отчета по учебной практики осуществляется с соблюдением следующих требований. Нумерация страниц в отчете должна быть сквозная. Первая страница - титульный лист, вторая - содержание, но на них номер не указывается. Рисунки и таблицы словом «Рис. _. . » или «Табл._._» и нумеруют последовательно в пределах раздела, за исключением рисунков и таблиц, представленных в приложениях.

Текст должен быть проиллюстрирован аналитическими материалами и статистическими данными (таблицы, диаграммы, графики).

В тексте обязательно должны быть ссылки на все приложения к отчету и по цитируемому материалу на список используемых источников.

Отчет, удовлетворяющий предъявляемым требованиям к содержанию и оформлению, после исправления замечаний руководителя (если они имеются) допускается к защите.

При оценивании обучающегося учитываются: деятельность студента в период практики (степень полноты выполнения программы, овладение основными профессиональными навыками по организации информатизации, анализу информационной деятельности); содержание и качество оформления отчета; качество доклада и ответы студента на вопросы во время защиты отчета.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих ответы обучающегося оцениваются каждым педагогическим работником по ***100-балльной шкале.***

В соответствии с процедурой оценивания знаний, умений, навыков обучающегося по результатам выполнения расчетно-графических заданий и защиты отчета о прохождении учебной практики комиссией выставляется оценка по 100-балльной шкале (табл. 6).

Таблица 6 – Шкала оценивания

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	**По государственной шкале**	**Определение**
90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10 %)
75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15 %)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	**По государственной шкале**	**Определение**
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр[1]), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами*)