

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б2.О.04 (П) Производственная – организационно- управленческая практика

рабочая программа практики

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника – магистр
Форма и срок обучения – очно-заочная форма 2 года 5 месяцев
Практика реализуется в форме практической подготовки
Способ проведения практики – стационарная, выездная
Форма проведения практики – дискретно (по периодам проведения практик)
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 6
Часов по учебному плану – 216
В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 203 часа

Форма промежуточной аттестации в семестрах
зачет с оценкой 5

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа практики разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958.

Программу составил:
канд. техн. наук, доцент, доцент

С.А. Яркова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ	
1.1 Цель практики	
1	формирование готовности к профессиональной деятельности через проектирование системы стратегического управления персоналом организации и организационно-управленческих решений при проведении собственного исследования
1.2 Задачи практики	
1	сформировать способность проектировать систему управления персоналом в организации с учетом социально-экономической эффективности
2	разрабатывать и обеспечивать реализацию кадровой стратегии

2 МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование	
Б1.О.10 Управление проектами в кадровом менеджменте	
Б1.В.ДВ.03.01 Теория и практика кадровой политики организации	
Б1.В.ДВ.03.02 HR-методология	
Б1.В.ДВ.04.01 Управление социальным развитием организации	
Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала	
2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной практики необходимо как предшествующее	
Б2.О.05 (Пд) Производственная – преддипломная практика	
Б3.01 (Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы	
Б3.02 (Д) Защита выпускной квалификационной работы	

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СО-ОТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Знать: - теорию управления изменениями - основы управления проектами - сущность процессного подхода Уметь: - применять технологии организационного проектирования - применять инструменты проектного и процессного подходов Владеть: - способностью проектировать оптимальные организационные изменения - способностью оценивать управленческие решения и проекты с точки зрения их социально-экономической эффективности
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: - место системы управления персоналом в корпоративном управлении - основы стратегического управления персоналом - сущность социального развития организации Уметь: - применять технологии социального развития персонала - применять инструменты социального и экономического анализа в управлении персоналом Владеть: - способностью разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации - способностью оценивать управленческие решения с точки зрения их социально-экономической эффективности

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ					
№	Этапы практики, виды работ/ мероприятий. Самостоятельная работа обучающегося	Очно-заочная форма		Код индикатора достижения компетенции	Форма отчетности
		Семестр	Часы		
1.0	Подготовительный этап	5	4 (ИКР)	ОПК-4.1, ОПК-4.2	Задание на практику
1.1	Консультация с руководителем практики, получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов				
1.2	Инструктаж по охране труда и технике безопасности				
2.0	Основной этап		203 (ИФР)	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ПК-2.1.1, ПК-2.1.2	Рабочие материалы по практике
2.1	Сбор материала и разработка технологической части ВКР в соответствии с темой				
3.0	Заключительный этап				
3.1	Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями				
3.2	Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – организационно-управленческой практике руководителю практики от образовательной организации.		9 (контроль)		Отчет по практике. Ответы на вопросы руководителя практики
	Итого	216			

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ
Фонд оценочных средств оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе практики и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ				
6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Горелов Н.А., Круглов Д.В., Мельников О.Н.	Управление человеческими ресурсами : современный подход : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod-470091	Москва : Издательство Юрайт, 2021	100% онлайн
6.1.1.2	Казакова Н. А.	Современный стратегический анализ : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/511185	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Шапиро С.А., Вешкурова А.Б.	Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры. [Электронный ресурс] - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018	100% онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/	Кол-во экз. в библиотеке/

			Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.1.3.1	Малахова А.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КриЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.ircups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znaniум : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.ircups.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный.			
6.2.9	https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-ru-future-of-hr-2019.pdf Будущее HR			
6.2.10	https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoj-hr Цифровой HR			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	не требуется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	не требуется			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 И, корп. 1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 И, стр. 2
2	Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран). Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – Н- 205.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся:

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Программой производственной – организационно-управленческой практики предусматривается деятельность как с участием руководителя практики (контактная работа - ИКР), контроль, а также иная работа обучающихся (иные формы работ - ИФР). Программа практики включает выполнение индивидуального задания, которое разрабатывается в ходе консультации с руководителем практики. Темы индивидуальных заданий различаются в зависимости от конкретного места прохождения практики - профильной организации.

Планирование и организация производственной – организационно-управленческой практики предусматривают работу обучающихся по следующим направлениям:

- организация работы с документами профильной организации, характеризующими кадровые показатели;
- формирование способности проектировать организационные изменения;
- развитие способности разрабатывать систему стратегического управления персоналом.

Отчет о прохождении производственной – организационно-управленческой практики составляется по результатам самостоятельной работы обучающегося в ходе написания технологической части ВКР на основе анализа показателей деятельности профильной организации в сфере стратегического управления персоналом. Отчет может состоять из самостоятельной работы по выполнению заданий руководителя практики от образовательной организации при участии руководителя практики от профильной организации, решению ситуационных задач, результатов профессиональной деятельности обучающегося и т.п.

В процессе составления отчета руководитель практики от образовательной и профильной организации могут проводить с обучающимися консультации, собеседования.

Самостоятельная работа обучающихся в период производственной – организационно-управленческой практики предполагает самостоятельное изучение программы практики. Материал по учебно-методическому и информационному обеспечению, размещенный в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет, обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся.

Самостоятельная работа включает:

- а) работу с документами профильной организации;
- б) подготовку технологической части ВКР;
- в) написание отчета по практике.

В последний день практики обучающийся сдает руководителю практики оригинал или отправляет посредством ЭИОС (через личный кабинет обучающегося) электронную версию отчета о прохождении практики.

На основании защиты обучающимся представленного отчета о прохождении практики производится промежуточная аттестация обучающегося и выставляется зачет с оценкой.

Общий порядок организации и проведения практик обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, определяется Положением об организации практической подготовки обучающихся бакалавриата, специалитета, магистратуры, утвержденным приказом ректора ИрГУПС от 26.01.2021 №9.

Инструкция по оформлению отчета по практике дана в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль», размещенном в ЭИОС (через личный кабинет обучающегося) и на внешнем сайте КРИЖТ ИрГУПС.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.О.04(П) Производственная –
организационно-управленческая практика**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе прохождения практики;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует практика.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Производственная – организационно-управленческая практика участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации (ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями; ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте);

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации (ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность; ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации).

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1	Текущий контроль	Консультация с руководителем практики: получение индивидуального	ОПК-4.1, ОПК-4.2	Задание репродуктивного уровня (письменно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
			задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов		
2	1	Текущий контроль	Инструктаж по охране труда и технике безопасности		Задание репродуктивного уровня (письменно)
3	2-3	Текущий контроль	Сбор материала и разработка технологической части ВКР в соответствии с темой		В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)
4	4	Текущий контроль	Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ПК-2.1.1, ПК-2.1.2	В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
5	4	Промежуточная аттестация	Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – организационно-управленческой практике руководителю практики от образовательной организации.		Отчет по практике (письменно). Ответы на вопросы руководителя практики

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества прохождения практики включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, формулы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного объекта практики Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся	Типовые задания репродуктивного уровня

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
2	Задание реконструктивного уровня	Средство для оценки и диагностики способности проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Рекомендуется для оценки умений и навыков обучающихся	Типовые задания реконструктивного уровня
3	Отчет по практике	Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности, способностью разрабатывать систему стратегического управления организацией. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Задания на практику
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточная аттестация			
5	Зачет с оценкой	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине (практике). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень вопросов (заданий) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой для очно-заочной формы обучения представлена ниже

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью, разрабатывать систему стратегического управления организацией / структурным подразделением, критически осмысливать собранные данные для технологической части ВКР. Ответил на все дополнительные вопросы.	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью, разрабатывать систему стратегического управления организацией / структурным подразделением, критически осмысливать собранные данные для технологической части ВКР. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками проектировать организационные изменения, критически осмысливать собранные данные для технологической части ВКР. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении задания по практике продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений, навыков в рамках формируемых компетенций. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество не-правильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания заданий репродуктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся в полном объеме и без ошибок выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении заданий обучающийся показал полное осмысление фактического материала (базовые понятия, факты) и умение правильно использовать специальную терминологию, формулы и методы в рамках исследования объекта практики. Руководителю практики представлены полные и корректные материалы по результатам выполненного задания. Материалы свидетельствуют о личном вкладе обучающегося в формулирование гипотез, выводов при подготовке технологической части ВКР.
	«хорошо»	Обучающийся в полном объеме и без существенных ошибок выполнил все практические задания руководителя практики по подготовке технологической части ВКР. При выполнении задания обучающийся показал достаточное осмысление базовых понятий профессиональной деятельности в контексте объекта практики. Руководителю практики представлены полные и корректные материалы по результатам выполненного задания. Однако, материалы для технологической части ВКР не содержат достаточного личного вклада обучающегося в формулирование определений.
	«удовлетворительно»	Обучающийся не в полном объеме выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении задания обучающийся показал неполное осмысление технологий решения задач профессиональной деятельности в объекте практики. Руководителю практики представлены неполные материалы по результатам выполненного задания. Обучающемуся не удалось аналитически проработать собранные материалы, которые не содержат личного вклада обучающегося в формулирование выводов в рамках профессиональной деятельности.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Задание руководителя практики не выполнено

Критерии и шкала оценивания заданий реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	При ознакомлении с технологиями решения задач обучающийся показал способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, ее критическому осмыслению, проектированию организационных изменений, а также способности использовать в своей практической деятельности по разработке системы стратегического управления персоналом. Обучающийся корректно и полно ответил на все вопросы, безошибочно систематизирует собранный материал, устанавливает причинно-следственные связи в решении задач профессиональной деятельности.
	«хорошо»	При ознакомлении с технологиями решения задач профессиональной деятельности обучающийся показал способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, однако испытывал трудности при попытках ее критического осмысления, проектирования организационных изменений, а также способности использовать в своей практической деятельности по разработке системы стратегического управления персоналом организацией. Обучающийся корректно и полно ответил на большинство вопросов.
	«удовлетворительно»	При ознакомлении с технологиями решения задач профессиональной деятельности обучающийся показал слабые способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, испытывал серьезные трудности при попытках ее творческого осмысления, а также способности использовать в своей практической деятельности по разработке системы стратегического управления персоналом организацией. Обучающийся не вполне корректно ответил на большинство вопросов.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не проявил практического интереса, в результате чего не смог сформулировать ответов на соответствующие вопросы и продемонстрировать способности проектировать организационные изменения, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.

Критерии и шкала оценивания задания отчета по практике

Оценка	Критерий оценки
«отлично»	В отчете по практике корректно описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Корректно описаны все технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, собранный материал укладывается в технологическую часть ВКР. Обучающийся способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи, анализировать и систематизировать информацию, проектировать организационные изменения, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
«хорошо»	В отчете по практике не полностью описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Не вполне продемонстрированы умения проектировать организационные изменения, разрабатывать систему стратегического управления персоналом. Не вполне корректно описаны основные результаты исследования. В письменной речи обучающегося допущены неточности, а также имеются непоследовательные элементы изложения.
«удовлетворительно»	В отчете по практике описаны лишь некоторые этапы прохождения практики и выполнения заданий. Корректно описаны некоторые технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, а также основные результаты применения технологий. Обучающийся не способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи, не продемонстрировал умения разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
«неудовлетворительно»	Отчет по практике не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов»

1. Составление и согласование рабочего графика (плана) прохождения практики.
2. Утверждение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики.
3. Утверждается содержание производственной – организационно-управленческой практики и планируются результаты прохождения практики, проект технологической части ВКР.

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Инструктаж по охране труда и технике безопасности»

1. Перечисление правил охраны труда и техники безопасности при нахождении обучающегося на практике, правил работы за персональным компьютером, требований к помещениям объекта практики.
2. Составление краткого конспекта об охране труда и технике безопасности.

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

*Образец типового задания реконструктивного уровня,
выполняемого в рамках практической подготовки,
«Сбор материала и разработка технологической части ВКР в соответствии с темой»*

1. Изучить проблемы профильной организации, выявленные в ходе предыдущей практики и спроектировать организационные изменения по их устранению.
2. Проанализировать HR-процессы, в ходе которых проблемы и сложности.
3. Определить и смоделировать проекты и процессы по устранению выявленных проблем в управлении персоналом профильной организации.
4. Разработать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
5. Критически осмыслить полученную информацию, соотнести с теоретической и аналитической частями ВКР.

*Образец типового задания реконструктивного уровня,
выполняемого в рамках практической подготовки,
«Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями»*

1. Проанализировать материал по профильной организации, полученный в ходе практического исследования.
2. Обобщить основные кадровые изменения в системе управления персоналом.
3. Охарактеризовать результаты исследования в соответствии с поставленной целью ВКР.
4. Аналитически и критически осмыслить материалы технологической части ВКР.

3.3 Типовая структура отчета по производственной – организационно-управленческой практике

1. Титульный лист.
2. Задание на практику, содержащее виды работ во время практики и вопросы, подлежащие изучению; календарный план (график) производственной – организационно-управленческой практики.
3. Введение: обоснование актуальности исследования, цели и задачи практики, включая перечисление формируемых компетенций и их индикаторов.
4. Содержание отчета: описание выполненных заданий по проектированию организационных изменений, технологии их выполнения, полученные результаты.
5. Заключение.
6. Список использованных источников.

3.4 Перечень вопросов (заданий) к зачету с оценкой (промежуточная аттестация) *(Защита отчёта по производственной – организационно-управленческой практике руководителю практики от образовательной организации)*

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Охарактеризовать проблемы по управлению персоналом профильной организации и соответствующие планируемые результаты по решению этих проблем как для системы управления персоналом, так и для корпоративного управления в целом.
2. Спроектировать организационные изменения по решению выявленных проблем в управлении персоналом профильной организации.
3. Определить HR-процессы, подлежащие изменению, трансформации, оптимизации.

4. Описать применяемые технологии и методы управления персоналом.
5. Предложить и смоделировать HR-проекты с целью совершенствования системы стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
6. Описать основные результаты предложенных рекомендаций и новые характеристики стратегического управления организацией и персоналом.
7. Определить основные технологии решения научно-практических проблем применительно к теме выпускной квалификационной работы.
8. Охарактеризовать структуру корпоративного управления и функционального управления профильной организации после внедрения предложений.
9. Разработать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
10. Определить направления социальной и экономической целесообразности, рентабельности предложенных рекомендаций по решению выявленных проблем.

3.5 Типовые тестовые задания по практике

Тестирование проводится по окончании практики.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура фонда тестовых заданий по практике «Производственная организационно-управленческая практика»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
5 семестр				
ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Сбор материала и разработка аналитической части отчета в соответствии с заданием	Цель, направления деятельности организации, факторы внешней и внутренней среды	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Обобщенная модель управленческих процессов в организации	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Действие	10 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации				10 – 3ТЗ
		Организационная структура управления предприятием	Знание	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
		Анализ показателей деятельности предприятия	Знание	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
		Анализ стратегических направлений развития организации	Знание	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
		Анализ системы трудовых показателей	Знание	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
		Комплексный кадровый аудит	Знание	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
		Оценка реализации стратегических задач развития кадрового потенциала и управления трудовыми ресурсами	Знание	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Умение	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
			Действие	10 – ОТЗ 10 – 3ТЗ
		Итого		

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой практики

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ – это процесс организационных изменений в компании, суть которого состоит в преобразовании и организации объекта на новых началах	Реорганизация	ОПК-4 ОПК-4.1
2.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ о персонале – это документ, устанавливающий принципы трудовых взаимоотношений, способы организации труда в компании, основные права и обязанности компании и ее персонала	Положение	ОПК-4 ОПК-4.1
3.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Факторы прямого воздействия внешней среды организации: а) технологический процесс, уровень инфляции, поставщики продукции б) управленческий персонал, организационная структура в) потребители продукции организации, государственные органы, поставщики продукции	в	ОПК-4 ОПК-4.1
4.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Факторы, выделенные Вильямом Дж. Скоттом, на которых строится классическая организация: а) разделение труда или специализация, диапазон контроля или диапазон управления, потребители, скалярные и функциональные процессы б) технология, разделение труда или специализация конкуренты, организационная структура, технология, потребители	а	ОПК-4 ОПК-4.1
5.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ в виде числа</i> Статус предпринимателя без образования юридического лица в соответствии с картинкой – это номер ЧЕТЫРЕ СТАТУСА ОРГАНИЗАЦИИ 1. Юридическое лицо, зарегистрированное в государственном реестре, имеющее свою печать и расчетный счет в банке 3. Неюридическое лицо, не зарегистрированное в государственном органе 2. Неформальная организация граждан 4. Неюридическое лицо, зарегистрированное в государственном органе	4	ОПК-4 ОПК-4.2
6.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ в виде числа</i> Уровень управленческой иерархии (см. рис.), обеспечивающий систему управления необходимой для разработки решений информацией – это номер_____.	3	ОПК-4 ОПК-4.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор								
	1. Высшее руководство (TOP-management) 2. Среднее звено (функциональный) 3. Низшее звено (линейный)										
7.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Организация как объект управления представляет собой: закрытую систему а) самоорганизующуюся систему б) систему без границ в) систему управления г) техническую систему	а	ОПК-4 ОПК-4.2								
8.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Работа в соответствии с законодательством РФ считается подходящей: а) соответствующая профпригодности работника б) оплачиваемая, согласно региональному уровню в) карьерное устремление работника	а	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2								
9.	Прочитайте текст и запишите ответ _____ кадровая политика - кадровая политика, при которой руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее.	Авантюристическая	ПК-2.1 ПК-2.1.1								
10.	Прочитайте текст и установите соответствие названия термина его сущности по ГОСТ ISO 9000-2011 <table><tr><td>1 организация</td><td>А Совокупность условий, в которых выполняется работа</td></tr><tr><td>2 организационная структура</td><td>Б Группа работников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений</td></tr><tr><td>3 инфраструктура</td><td>В Распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками</td></tr><tr><td>4 производственная среда</td><td>Г Совокупность зданий, оборудования и служб обеспечения, необходимых для функционирования организации</td></tr></table>	1 организация	А Совокупность условий, в которых выполняется работа	2 организационная структура	Б Группа работников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений	3 инфраструктура	В Распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками	4 производственная среда	Г Совокупность зданий, оборудования и служб обеспечения, необходимых для функционирования организации	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г	ПК-2.1 ПК-2.1.2
1 организация	А Совокупность условий, в которых выполняется работа										
2 организационная структура	Б Группа работников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений										
3 инфраструктура	В Распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками										
4 производственная среда	Г Совокупность зданий, оборудования и служб обеспечения, необходимых для функционирования организации										
11.	Прочитайте текст и запишите ответ _____ реализации кадровой политики – кадровое планирование; текущая кадровая работа; руководство персоналом; мероприятия по его развитию, повышению квалификации; мероприятия по решению социальных проблем; вознаграждение и мотивация.	Инструменты	ПК-2.1 ПК-2.1.1								

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор												
12.	Прочитайте текст и установите соответствие названия термина его сущности по ГОСТР ИСО 9004-2001 <table><tr><td>1 контроль</td><td>А Выраженные личные качества и способность применять свои знания и навыки</td></tr><tr><td>2 верификация</td><td>Б Процедура оценивания соответствия путем наблюдения и суждений, сопровождаемых соответствующими измерениями</td></tr><tr><td>3 валидация</td><td>В Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что установленные требования были выполнены</td></tr><tr><td>4 процесс квалификации</td><td>Г Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены</td></tr><tr><td>5 аудит (проверка)</td><td>Д Процесс демонстрации способности выполнить установленные требования</td></tr><tr><td>6 компетентность</td><td>Е Систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев</td></tr></table>	1 контроль	А Выраженные личные качества и способность применять свои знания и навыки	2 верификация	Б Процедура оценивания соответствия путем наблюдения и суждений, сопровождаемых соответствующими измерениями	3 валидация	В Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что установленные требования были выполнены	4 процесс квалификации	Г Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены	5 аудит (проверка)	Д Процесс демонстрации способности выполнить установленные требования	6 компетентность	Е Систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г, 5-Д, 6-Е	ПК-2.1 ПК-2.1.2
1 контроль	А Выраженные личные качества и способность применять свои знания и навыки														
2 верификация	Б Процедура оценивания соответствия путем наблюдения и суждений, сопровождаемых соответствующими измерениями														
3 валидация	В Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что установленные требования были выполнены														
4 процесс квалификации	Г Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены														
5 аудит (проверка)	Д Процесс демонстрации способности выполнить установленные требования														
6 компетентность	Е Систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев														
13.	Прочитайте текст и установите последовательность а) определение воздействия организационных целей на подразделения организации б) определение будущих потребностей (квалификация и специальности, количество) в) определение дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров организации г) разработка конкретного плана действия по ликвидации потребностей в персонале	а-б-в-г	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2												
14.	Прочитайте текст и запишите ответ _____ кадровая политика - кадровая политика, при которой организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом структурном уровне.	Профиль	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2												
15.	Прочитайте текст и запишите ответ Дополните. _____ управления персоналом – базовый документ, используемый в процессе принятия управленческих решений, регламентирующий комплекс мер, направленных на эффективное использование человеческих ресурсов для достижения целей бизнеса, включая подбор, обучение, мотивацию и развитие сотрудников, а также их оценку, карьерное продвижение	Стратегия	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2												
16.	Прочитайте текст и запишите ответ Дополните. _____ договор – нормативно-правовой акт, используемый в процессе принятия управленческих решений в сфере работы с персоналом, устанавливающий принципы социально-трудовых отношений в организации между работодателем и сотрудниками в лице их представителей, в содержание которого входят разделы об оплате труда, охране труда, о повышении квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха и др.	Коллективный	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2												
17	Прочитайте текст и запишите ответ Для определения наиболее существенных рисков инновационного проекта используется метод....	Монте-Карло	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2												
18	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Укажите, что из перечисленного является венчурным капиталом а) Привлеченные в качестве инвестиций акции венчурных компаний, имеющие потенциально более высокие темпы роста курсовой стоимости по сравнению со среднерыночной динамикой б) Собственный капитал компании, вложенный в инновационную деятельность Безвозмездные ссуды на проведение НИОКР	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2												

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой практики

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Отчет по практике	Руководитель практики от образовательной организации заранее информирует обучающегося о сроке предоставления отчета по практике. Отчет по практике должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль». Отчет в назначенный срок сдается руководителю практики от образовательной организации. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике, обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем, представляет материал технологической части ВКР, отвечает на вопросы
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой практики, проводится во время прохождения практики и формулируются руководителем практики от образовательной организации в соответствии со сформулированными задачами производственной – организационно-управленческой практики. Во время выполнения заданий пользоваться нормативно-правовыми актами, справочниками, конспектами лекций и другим материалом, собранным во время практики, разрешено.
Задание реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой практики, проводится во время прохождения практики и формулируются руководителем практики. Оцениваются предложения и выводы, самостоятельно сформулированные обучающимся во время прохождения практики. Оценка выставляется на основании определения степени соответствия способа выполнения обучающимся заданий целям и задачам практики,

	оценивается готовность к профессиональной деятельности, а именно способности проектировать организационные изменения, руководить HR-проектами и процессами, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации.
Тест	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета с оценкой) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень вопросов (заданий) к зачету с оценкой обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедуры проведения промежуточной аттестации по практике в форме зачета с оценкой и оценивания результатов обучения

Руководитель практики от образовательной организации при оценивании уровня сформированности компетенции у обучающегося по результатам прохождения практики должен руководствоваться:

- четкостью владения обучающимся нормативной документацией;
- качеством и своевременностью выполнения обучающимся работ согласно заданию;
- качеством ведения отчетной документации;
- исполнительской дисциплиной обучающегося;
- наличием элементов рационализаторских предложений, поступивших от обучающегося.

Руководитель практики от образовательной организации оценивает выполнение обучающимся индивидуального задания и прохождение обучающимся практики, учитывая:

- результаты тестирования;
- отчет обучающегося по практике;
- отсутствие и(или) наличие поощрений и(или) замечаний во время практики;
- ответы на вопросы (задания) во время защиты отчета по практике.