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.01(У) Учебная – ознакомительная 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**

Учебная – ознакомительная практика участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях (ОПК-1.2 Содержательно интерпретирует кейсы, основанные на практическом применении фундаментальных экономических теорий, адаптирует их к решению задач практической и исследовательской деятельности);

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3.1 Использует технологии стратегического управления персоналом организации; ОПК-3.2 Рассчитывает социально-экономическую эффективность управленческих решений).

**Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная и заочная формы обучения**

| № | Очно-заочная форма, 2 семестр | Наименование  контрольно-оценочного  мероприятия | Объект контроля | Код индикатора достижения компетенции | Наименование  оценочного средства  (форма проведения) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 38 | Текущий контроль | Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов | ОПК-1.2 | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 2 | 38 | Текущий контроль | Инструктаж по охране труда и технике безопасности | ОПК-1.2 | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 3 | 38 | Текущий контроль | Знакомство обучающихся с местом прохождения практики, формирование предварительных представлений о профессиональной деятельности в предметных областях управления персоналом. | ОПК-1.2 | В рамках ПП: Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 4 | 38-39 | Текущий контроль | Знакомство с организацией, содержанием документов (организационно-методических, социально-экономических, нормативно-технических, законодательных и др.) применительно к управлению персоналом. | ОПК-1.2 | В рамках ПП: Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 5 | 39 | Текущий контроль | Сбор материала для подготовки теоретической главы. Формулировка определения понятий: стратегия управления персоналом, кадровая политика, кадровый потенциал | ОПК-1.2 | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) |
|  | 39 | Текущий контроль | Составление библиографического списка | ОПК-1.2 | В рамках ПП: Задание реконструктивного (письменно) |
| 6 | 39 | Текущий контроль | Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями | ОПК-3.1, ОПК-3.2 | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)  Тестирование (компьютерные технологии) |
| 7 | 39 | Промежуточная аттестация | Зачёт с оценкой: Защита отчёта по учебной практике руководителю практики от образовательной организации. | ОПК-3.1, ОПК-3.2 | 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 |
| 2 | Задание реконструктивного уровня | Средство для оценки и диагностики способности синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал 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.  Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Задания на практику |
| 4 | Тест | 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 применения полученных знаний и умений при выполнении задач в рамках учебного материала. 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 применения полученных знаний и умений при выполнении задач в рамках учебного материала. 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 применения полученных знаний и умений при выполнении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов. Задание по практике е выполнено. | 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 |
| «удовлетво-рительно» | 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 |
| «неудовлетво-рительно» | «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 |
| «удовлетво рительно» | 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 |
| «неудовлетво рительно» | «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 оргизменения, разрабатывать систему стратегического управления персоналом. Не вполне корректно описаны основные результаты исследования. В письменной речи обучающегося допущены неточности, а также имеются непоследовательные элементы изложения |
| «удовлетво-рительно» | 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 |
| «неудовлетво-рительно» | 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 техники безопасности.

*Образец типового задания репродуктивного уровня*

*«Знакомство обучающихся с местом прохождения практики, формирование предварительных представлений о профессиональной деятельности в предметных областях управления персоналом»*

1. Ознакомиться со структурным подразделением, его местом (связями, иерархией) в организационной структуре. Определить непосредственно взаимодействующие структурные подразделения.
2. Ознакомиться с условиями труда, организацией рабочего места, программными продуктами, используемыми в профессиональной деятельности.

*Образец типового задания репродуктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Знакомство с организацией, содержанием документов (организационно-методических, социально-экономических, нормативно-технических, законодательных и др.) применительно к управлению персоналом»*

1. Изучить органиграмму, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции.
2. Наблюдать за процессами трудовой деятельности, определить круг задач, проблем.
3. Изучение информационных технологий извлечения необходимой информации для профессиональной деятельности.

**3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Сбор материала для подготовки теоретической главы. Формулировка определения понятий: стратегия управления персоналом, кадровая политика, кадровый потенциал»*

1. Ознакомиться с профессиограммой, компетентностной моделью и другими документами по стратегическому управлению организацией и персоналом
2. Сформулировать основные понятия стратегического управления организацией и персоналом.

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Составление библиографического списка»*

1. Изучение ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления».

2. Краткий конспект по изученному материалу в виде примеров оформления различных источников литературы, из которых составляется библиографический список к любой работе.

*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. Изучение литературы в области стратегического управления организацией и персоналом.
2. Обобщить основные признаки понятий на основе изучения точек зрения различных авторов.
3. Сформулировать свое определение понятий в области стратегического управления организацией и персоналом.
4. Выделить основные характеристики составленных понятий.
5. Ориентироваться в документационном обеспечении кадрового менеджмента.
6. Аналитически и критически осмыслить роль специалиста по управлению персоналом в общем корпоративном управлении.
   1. **Типовая структура отчета по учебной – ознакомительной практике**

1. Титульный лист.

2. Задание на практику, содержащее виды работ во время практики и вопросы, подлежащие изучению; календарный план (график) учебной – ознакомительной практики.

3. Введение: обоснование актуальности исследования, цели и задачи практики, включая перечисление формируемых компетенций и их индикаторов.

4. Содержание отчета: описание выполненных заданий, 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 учебной - ознакомительной практике руководителю практики от образовательной организации)*

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Охарактеризовать основные проблемы в сфере будущей профессиональной деятельности.
2. Конкретизировать тему выпускной квалификационной работы, обосновать её актуальность.
3. Определить объект и предмет исследования
4. Описать технологию подбора информации по профилю своей деятельности.
5. Описать основные характеристики стратегического управления организацией и персоналом.
6. Определить основной тезаурус применительно к выпускной квалификационной работе. Дать определение каждому термину из составленного тезауруса.
7. Охарактеризовать структуру корпоративного управления и функционального управления в сфере персонала.
8. Раскрыть содержание документов по стратегическому управлению организацией и персоналом.
9. Описать основные закономерности HR-процессов в организации.
10. Иметь представление об этапах и технологиях стратегического управления.

**3.5 Типовые тестовые задания по практике**

Тестирование проводится по окончанию 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  
 «Учебная – ознакомительная практика»**

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2 семестр | | | | |
| ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях  ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | Ознакомление с деятельностью конкретной организации | Цель деятельности организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Направления деятельности организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Организационная структура управления предприятием | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Изучение внутренней и внешней среды организации | Макросреда организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Микросреда организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Внутренняя среда организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Изучение нормативно-правовых актов, инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность структурных подразделений и организации в целом | Изучение нормативно-правовых актов деятельности структурных подразделений | Знание | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Умение | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Действие | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Изучение инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность структурных подразделений | Знание | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Умение | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Действие | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Изучение нормативно-правовых актов организации в целом | Знание | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Умение | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Действие | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Постановка стратегической цели деятельности организации, формулирование организационно-экономических задач по формированию, развитию и использованию персонала организации | Постановка цели деятельности организации | Знание | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Умение | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Действие | 2 – ОТЗ  2 – ЗТЗ |
| Формулирование организационно-экономических задач по формированию персонала организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Формулирование организационно-экономических задач по развитию и использованию персонала организации | Знание | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Умение | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Действие | 4 – ОТЗ  4 – ЗТЗ |
| Итого по практике | |  | | 120 – ОТЗ  120 – ЗТЗ |

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** |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Определите категорию затрат рабочего времени на установку и снятие деталей на станочных работах:  1) подготовительное время  2) время обслуживания  **3) вспомогательное время работы**  4) основное время | **3** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Отношение абсолютного оборота рабочей силы по увольнению к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:  1) оборота рабочей силы по приему  2) **оборота рабочей силы по увольнению**  3) текучести  4) правильного ответа нет | **2** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  При исследовании интенсивности оборота рабочей силы выделяется относительный показатель – коэффициент текучести, который равен отношению:  1) уволившихся по собственному желанию за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период времени  2) уволенных в связи с сокращением производства к среднесписочной численности работников за тот же период времени  **3) уволившихся по собственному желанию, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие нарушения к среднесписочной численности за изучаемый период времени**  4) уволившихся только в связи с окончанием срока договора и выполнением работ к среднесписочной численности работников | **3** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Максимально возможный фонд рабочего времени равен:  1) сумме всех явок и неявок на работу в отчетный период  **2) сумме всех явок и неявок, за исключением суммы неявок в праздничные и выходные дни и очередные отпуска**  3) сумме всех явок на работу в отчетный период  4) сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни  5) правильного ответа нет | **2** | ОПК-1  ОПК-1.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:  1) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей  2) неявки по болезни  3) неявки в связи с учебным отпуском  **4) все ответы верны** | **4** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Если разряд работ превышает разряд рабочих, это означает, что:   1. рабочих с низкой квалификацией нужно высвободить 2. **часть рабочих нужно направить на повышение квалификации** 3. пересмотреть технологический процесс | **2** | ОПК-1  ОПК-1.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  В потери рабочего времени включается:  1) целодневные простои  2) административные отпуска  3) неявки с разрешения администрации  4) прогулы  5) внутрисменные простои  **6) все ответы верны** | **6** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Предприятие работает с 7 марта. Для расчета среднесписочной численности необходимо:  1) сумму списочной численности работников начиная с 7 марта разделить на 25 дней;  **2) сумму списочной численности работников за март (включая праздничные и выходные дни) разделить на число календарных дней месяца;**  3) сумму списочной численности работников за март разделить на число рабочих дней в данном месяце | **2** | ОПК-1  ОПК-1.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Если объем продукции (в натуральном выражении) увеличился на 6 %, а количество отработанного времени при производстве этой продукции снизилось на 5 %, то производительность труда:  1) увеличилась на 0,7 %  **2) увеличилась на 11,6 %**  3) увеличилась на 0,9 % | **2** | ОПК-1  ОПК-1.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Производительность труда – это показатель, отражающий степень эффективности \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ресурсов. | **трудовых** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Пересмотр действующих \_\_\_\_\_\_ труда необходим в случае изменения организационно-технологических условий производства. | **норм** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Технологическая \_\_\_\_\_\_\_\_\_ - это документ, который описывает последовательность действий одного работника. | **инструкция или карта** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  При выборе способов обеспечения персоналом стратегической деятельности организации необходимо разработать \_\_\_\_\_\_\_\_ стратегию. | **кадровую** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  В результате внутриорганизационных кадровых перестановок, на которые было потрачено 30 тыс. рублей, прибыль организации в этом квартале выросла на 90 тыс. рублей. Таким образом, эффективность принятого в данном квартале управленческого решения в области управления кадрами составила \_\_\_.. | **3 или три** | ОПК-1  ОПК-1.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите*  Среднесписочная численность работников организации в отчетном периоде составила 200 человек.  Общее количество уволенных сотрудников составило 20 человек, в том числе количество уволившихся по собственному желанию составило 16 человек, по достижении пенсионного возраста – 4 человека. Уровень текучести кадров в данной организации составляет \_\_\_\_\_\_ %. | **8** | ОПК-1  ОПК-1.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Верно или неверно утверждение о том, что «Критерием эффективности при сравнении различных вариантов организационной структуры служит возможность наиболее полного и устойчивого достижения конечных целей системы управления при относительно меньших затратах на её функционирование»? Ваш ответ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **верно** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Наиболее актуальным в условиях острой конкурентной борьбы фактором эффективности управления организации является:  1) оптимальность использования трудовых ресурсов  **2) экономия времени, скорости реагирования на изменения среды**  3) экономия материальных ресурсов  4) экономия финансовых ресурсов | **2** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Приоритетный критерий эффективности решения ‒ это:  1) ресурсоемкость  2) **степень достижения цели**  3) сроки разработки  4) сроки реализации | **2** | ОПК-3  ОПК-3.2 |

**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 | Преподаватель 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» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Отчет в назначенный срок сдается руководителю практики от образовательной организации. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике, обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем, и отвечает на его 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. Во время выполнения заданий пользоваться нормативно-правовыми актами, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий, рабочими материалами, собранными 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 выводы, самостоятельно сформулированные обучающимся во время прохождения практики. Оценка выставляется на основании определения степени соответствия способа выполнения обучающимся заданий целям и задачам практики |
| Тест | Тестирования, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно 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.