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 (Н) Учебная – научно-исследовательская работа**

**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 – научно-исследовательская работа участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия (УК-4.3 Использует информационно-коммуникационные технологии для поиска, обработки и представления информации; УК-4.4 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на публичных мероприятиях)

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 форма обучения)**

| № | Очно-заочная форма, 2 семестр | Наименование  контрольно-оценочного  мероприятия | Объект контроля | Код индикатора достижения компетенции | Наименование  оценочного средства  (форма проведения) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 40 | Текущий контроль | Консультация с руководителем по организации практики, получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания. | УК-4.3 | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 2 | 40 | Текущий контроль | Инструктаж по охране труда и технике безопасности | УК-4.3 | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 3 | 40 | Текущий контроль | Составление календарного плана (графика) прохождения практики, планируемых результатов практики с целью формирования у обучающихся практических навыков применения продвинутых методов поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме проводимого исследования в рамках ВКР | УК-4.3 | В рамках ПП: Задание реконсруктивного уровня (письменно) |
| 4 | 41-42 | Текущий контроль | Сбор материала при проведении исследований научно-практических проблем в области стратегического управления персоналом организации. | УК-4.3 | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) |
| 5 | 42 | Текущий контроль | Подготовка научной статьи, тезисов. | УК-4.3  ОПК-3.1  ОПК-3.2 | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) |
| 6 | 43 | 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 (письменно)  Тестирование (компьютерные технологии) |
| 7 | 43 | Промежуточная аттестация | Зачёт с оценкой: Защита отчёта по учебной – НИР руководителю практики от образовательной организации в форме выступления на научном семинаре (конференции). | УК-4.4  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 и предметов исследования 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, собственных рассуждений, систематизации материалов исследования, их оформления в соответствии с требованиями.  Рекомендуется для оценки умений и навыков обучающихся | Типовые задания реконструктивного уровня |
| 3 | Отчет по практике | Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи научно-практические задачи профессиональной деятельности.  Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Задания на практику |
| **Промежуточная аттестация** | | | |
| 4 | 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 по организации практики, получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания»*

1. Утверждение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики.

2. Утверждается содержание учебной - НИР и планируются результаты прохождения практики.

*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.

**3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Составление календарного плана (графика) прохождения практики, планируемых результатов практики с целью формирования у обучающихся практических навыков применения продвинутых методов поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме проводимого исследования в рамках ВКР»*

1. Согласовать календарного плана (графика) проведения научного исследования по теме ВКР.
2. Сформулировать основные задачи научного исследования, гипотезу, практическую значимость.
3. Определить основные кадровые показатели, демонстрирующие состояние объекта и предмета исследования.

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Сбор материала при проведении исследований научно-практических проблем в области стратегического управления персоналом организации»*

1. Проанализировать основные кадровые показатели деятельности организации – базы исследования.

2. Сформулировать научно-практические проблемы в сфере управления персоналом.

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Подготовка научной статьи, тезисов»*

1. Описать основные понятия в рамках темы научного исследования и основные проблемы, выявленные из анализа кадровых показателей
2. Раскрыть содержание предмета исследования и его основные характеристики.

*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 применительно к предмету исследования и проблемам в области стратегического управления организацией и персоналом.
2. Обобщить основные признаки понятий на основе изучения точек зрения различных авторов.
3. Сформулировать свое видение проблемы в области управления персоналом.
4. Выделить основные характеристики составленных понятий.
5. Сформулировать предложения по решению выявленных проблем и обосновать их социально-экономическую эффективность.
   1. **Типовая структура отчета по учебной – научно-исследовательской работе**

1. Титульный лист.

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

3. Введение: объект и предмет исследования, обоснование гипотезы 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 – научно-исследовательской работе руководителю практики от образовательной организации)*

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Обосновать актуальность ВКР.
2. Конкретизировать цель, задачи и гипотезу исследования.
3. Определить методы научного исследования, применяемые в ВКР, их основную сущность.
4. Описать объект исследования, его основные характеристики.
5. Раскрыть содержание предмета исследования.
6. Представить классификацию источников научного исследования.
7. Сформулировать теоретические результаты исследования в рамках ВКР.
8. Сформулировать практические результаты исследования в рамках ВКР.
9. Описать научные концепции, лежащие в основе исследования.
10. Описать этапы научного исследования и их специфику.
11. Раскрыть понятие индукции как метода познания
12. Раскрыть понятие аналогии как вида индуктивного умозаключения.
13. Раскрыть понятие модели и моделирования.
14. Раскрыть понятие проекта и проектирования.
15. Раскрыть понятие метода. Общенаучные и частнонаучные методы. Эмпирические методы научного исследования.

**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 – научно-исследовательская работа»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Тема в соответствии с РПП | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
| УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия  ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию  стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность | 1.Исследования и их роль в стратегическом управлении персоналом | Понятие исследования; объект, предмет исследования | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Содержание понятия «система управления персоналом» | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Функциональная роль исследования в развитии систем управления | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 2.Системный анализ в исследовании управления персоналом | Специфика системного исследования | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Системный подход | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Системный анализ | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 3.Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Концепция исследования | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Гипотеза и ее роль в исследовании | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 4. Логический аппарат исследования системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Методы аналогий  Матрицы | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Экспертные методы  Формирование исходного множества альтернатив | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 5.Состав и выбор методов исследования системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Состав методов | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Выбор методов исследования | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 6.Социологические исследования системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Социологические ИСУ | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Исследование управления посредством социально-экономического экспериментирования | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 7.Тестирование в исследовании системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Классификация тестов | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Этапы разработки тестов | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 8.Параметрическое исследование и факторный анализ системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Постановка параметрических исследований | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Параметры оценки различных типов деятельности | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 9.Планирование процесса исследования системы управления персоналом | Основные положения процесса планирования исследования систем управления | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Технико-экономическое обоснование проведения исследования | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Основные положения бизнес-плана исследования систем управления | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 10.Организация процесса исследования системы управления персоналом | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Формы организации исследования систем управления | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Состав стадий и этапов исследования систем управления | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 11.Научная и практическая эффективность исследования | Основные понятия | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Общие методологические подходы и принципы определения эффективности | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Оценка уровня качества исследования | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| 12.Диагностика системы управления персоналом | Основные понятия по диагностике СУ | Знание | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Виды и методы диагностики СУ | Умение | 6 – ОТЗ  6 – ЗТЗ |
| Методика диагностики СУ | Действие | 8 – ОТЗ  8 – ЗТЗ |
| Итого | | | | 240 – ОТЗ  240 – 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 дисциплины

**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*  Факторы, которые рассматриваются в PEST - анализе внешней среды:  1) работа персонала  2) рабочее время  3) экология  **4) экономические факторы** | **4** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Прикладные\_\_\_\_\_ исследования – это такие исследования, которые используют достижения фундаментальной науки для решения практических задач, и что результатом такого исследования является создание и совершенствование новых технологий. | **научные** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Организация, использующая \_\_\_\_\_\_\_\_ управление, планирует свою деятельность исходя из того, что в окружении постоянно будут происходить изменения. | **стратегическое** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  В организации N необходимо выстроить эффективную систему управления персоналом. Алгоритм анализа эффективности систем управления персоналом включает следующую последовательность этапов:  1) анализ и оценка индивидуальных показателей; анализ и оценка эффективности деятельности персонала в функциональных сферах; диагностика и оценка эффективности  2) анализ и оценка эффективности деятельности персонала в функциональных сферах; анализ и оценка индивидуальных показателей эффективности деятельности персоналом  3) анализ и оценка эффективности деятельности персонала в функциональных сферах; диагностика и оценка эффективности системы управления персоналом  **4)** **диагностика и оценка эффективности системы управления персоналом; анализ и оценка эффективности деятельности персонала в функциональных сферах; анализ и оценка индивидуальных показателей эффективности деятельности персоналом** | **4** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для какой стратегии управления персоналом характерны следующие черты - набор персонала в организацию не производится; вознаграждение работающих осуществляется исключительно в соответствии с должностными окладами, других форм стимулирования не применяется; при оценке специалистов отбираются наиболее квалифицированные работники для поддержания выпуска продукции:  1) стратегия роста  2) **стратегия ликвидации**  3) стратегия адаптации  4) стратегия выживания | **2** | ОПК-3  ОПК-3.1 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Дополните. Эффективность управленческого решения формируется на стадии разработки и стадии\_\_\_\_\_\_. | **реализации** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  При построении математической модели возникают следующие проблемы:  **1) определение числа параметров математической модели**  2) определение значений параметров модели  3) выбор структуры модели  4) выбор критерия оценки качества модели | **1** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Установите соответствие показателей и критериев эффективности решения а\_\_-б\_\_-в.  Показатели:  а) материалоемкость  б) производительность труда исполнителей  в) отношение фактического срока реализации к запланированному  Критерии:  1) целевой  2) ресурсный  3) временной | а1-б2-в3 | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Эффект состава группы проявляется:  1) в открытом давлении на членов группы  2) **в зависимости результатов принятых решений от количества участников группы и от степени однородности группы**  3) в поляризации мнений  4) в полном согласии | 2 | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Под эффективностью управленческого решения понимается …   1. результат, полученный от реализации решения 2. разность между полученным эффектом и затратами на реализацию решения 3. **отношение эффекта от реализации решения к затратам на его разработку и осуществление** 4. достижение поставленной цели | **3** | ОПК-3  ОПК-3.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  В языке запросов поискового сервера для обозначения логической операции «ИЛИ» используется символ «|», а для обозначения логической операции «И» – символ «&». В таблице выше приведены запросы и количество.   |  |  | | --- | --- | | Запрос | Найдено страниц (в тыс.) | | Специалисты | 10 | | Рабочие | 110 | | Руководители | 5 |   Какое количество страниц (в тыс.) будет найдено по запросу (Рабочие & Специалисты)?  Считается, что все запросы выполнялись практически одновременно, так что набор страниц, содержащих все искомые слова, не изменялся за время выполнения запросов. | 120 | УК-4  УК-4.3 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильные ответы*  Назовите сайты поисковых систем:  1) yandex.ru  2) mail.ru  3) google.com  4) rambler.ru  **5) все ответы верные** | 5 | УК-4  УК-4.3 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Специальные системы для поиска нужной информации в сети называются:  1) коммуникационные системы  **2) информационно-поисковые системы**  3) периодические системы  4) информационные системы | 2 | УК-4  УК-4.3 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Хронометраж рабочего времени — это:  1) передача информации  2) **получение информации**  3) анализ информации | 2 | УК-4  УК-4.3 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Выступление, которое рассчитано на значительное количество слушателей называют \_\_\_\_\_\_\_\_\_ выступление. | публичное | УК-4  УК-4.4 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Что не важно для эффективного общения с аудиторией?  1) мотивация  2) **запоминание**  3) внимание  4) удержание | 2 | УК-4  УК-4.4 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Публичные выступления этого вида полны профессиональной терминологии и научными выражениями:  1) политические дебаты  2**) академическое выступление**  3) судебное выступление  4) спортивный комментарий | 2 | УК-4  УК-4.4 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Как правильно подобрать тему публичной речи:  1) она должна быть связана с профессией докладчика  2) **она должна быть интересна и хорошо знакома докладчику**  3) она должна быть связана с политикой  4) она должна быть без пауз | 2 | УК-4  УК-4.4 |

**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». Отчет в назначенный срок сдается руководителю практики от образовательной организации. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике (в форме научного семинара, конференции), обучающийся обосновывает результаты исследования. |
| 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, 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 собственные разработки обучающегося, его выводы, сформулированные по итогам практики и оформленные в виде научной статьи, тезисов. 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 научно-методологическим аппаратом исследования и терминологией;

– 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 на научном семинаре, конференции.