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.03(П) Производственная – аналитическая 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 – аналитическая практика участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации; ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере).

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

| № | Очно-заочная форма, 4 семестр | Наименование  контрольно-оценочного  мероприятия | Объект контроля | Код индикатора достижения компетенции | Наименование  оценочного средства  (форма проведения) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 40 | Текущий контроль | Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов | ОПК-2.1 | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 2 | 40 | Текущий контроль | Инструктаж по охране труда и технике безопасности | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 3 | 41-42 | Текущий контроль | Сбор материала и разработка аналитической части ВКР в соответствии с темой | ОПК-2.1  ОПК-2.2 | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) |
| 4 | 43 | Текущий контроль | Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)  Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | 43 | Промежуточная аттестация | Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – аналитической 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 |
| 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 | 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 | 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 |
| **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 и разработка аналитической части ВКР в соответствии с темой»*

1. Изучить организационно-экономическую характеристику профильной организации.
2. Проанализировать кадровые показатели за последние минимум три года.
3. Определить проблемные места в системе управления персоналом профильной организации.
4. Критически осмыслить полученную информацию, соотнести с теоретической частью 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 собранный материал по профильной организации.
2. Обобщить основные кадровые показатели и проблемы в системе управления персоналом.
3. Охарактеризовать предмет исследования в соответствии с заданной темой.
4. Аналитически и критически осмыслить материалы аналитической части ВКР.
   1. **Типовая структура отчета по производственной – аналитической практике**

1. Титульный лист.

2. Задание на практику, содержащее виды работ во время практики и вопросы, подлежащие изучению; календарный план (график) производственной – аналитической 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 производственной – аналитической практике руководителю практики от образовательной организации)*

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Представить экономические показатели объекта практики.
2. Охарактеризовать систему управления персоналом профильной организации.
3. Определить круг проблем исследования кадровых показателей.
4. Описать методы исследования.
5. Описать основные характеристики стратегического управления организацией и персоналом.
6. Определить основные технологии решения научно-практических проблем применительно к теме выпускной квалификационной работы.
7. Охарактеризовать структуру корпоративного управления и функционального управления профильной организации.
8. Раскрыть содержание документов по стратегическому управлению организацией и персоналом.
9. Описать основные закономерности HR-процессов в профильной организации.
10. Определить направления основных рекомендаций по решению выявленных проблем.

**3.5 Типовые тестовые задания по практике**

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. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Документально зафиксированный порядок выполнения управленческой работы, определяющий состав, содержание, последовательность и исполнителей операций, — это:  а) операционно-технологическая карта  б) **процедура управленческой работы**  в) технологическая инструкция | **б** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 2. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Решение управленческих и аналитических задач должно опираться систему теоретических знаний и практического опыта о современных достижениях науки и передового опыта, систематически внедряемых в трудовую деятельность, что позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в процессе труда, что можно описать следующим понятием:  а) регламентация труда  б) нормирование труда  в) регламентирование  **г) научная организация труда** | **г** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 3. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для эффективного решения управленческих задач в рамках сформированной проектной группы необходимо опираться на базовый документ, который описывает содержание проекта, фиксирует этапы и контрольные точки работы исполнителей, бюджет проекта, описывает ключевые риски и возможности, а также содержание проекта, называемый:  а) Устав проекта  **б) Паспорт проекта**  в) Смета | **б** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 4. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для решения управленческих и аналитических задач в процессе стратегического управления персоналом важно опираться на принципы трудовых взаимоотношений, способы организации труда в компании, основные права и обязанности компании и ее персонала, что фиксируется в следующем документе:  **а) Положение о персонале организации**  б) Положение о подразделении  в) Положение о фирме | **а** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 5. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для решения исследовательских задач в процессе стратегического управления персоналом важно опираться на сведения о штатной структуре предприятия, составе и численности работников – информацию, которая содержится в следующем документе:  а) справочник  б) оперограмма  **в) штатное расписание** | **в** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 6. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для постановки управленческих задач необходимо учитывать требования документа, который описывает последовательность действий одного работника, называемый:  а) должностная инструкция  б) внутренняя инструкция  **в) технологическая инструкция** | **в** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 7. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  В процессе стратегического управления персоналом может быть необходимо определить, на какой позиции сотрудник окажется через определённое время, а также составить прогноз развития карьеры того или иного сотрудника в компании, для чего может быть использован следующий инструмент анализа:  **а) физические лица**  б) оперограмма  в) дерево решений | **а** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 8. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для эффективного решения управленческих задач в рамках управления персоналом важно опираться характеристику квалификации (то есть уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы), необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции, для чего целесообразно использовать следующий информационный источник:  а) профиль должности  б) аттестационный лист  в) модель компетенций  **г) профессиональный стандарт** | **г** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 9. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Основной показатель эффективности социального инвестирования, который характеризует степень удовлетворенности населения качеством жизни это:  **а) социальный эффект**  б) ответственность  в) экономический | **а** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 10. | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Для повышения эффективности стратегического управления персоналом может оказаться целесообразно провести группировку должностей, имеющих примерно одинаковую важность для стратегических целей организации, с целью стандартизации оплаты труда в организации, то есть установлении своей «вилки» в оплате труда. Систематизация данной информации соответствует следующему управленческо-аналитическому процессу:  **а) грейдирование должностей**  б) исследование  в) оценка персонала | **а** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 11. | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Дополните. Для решения управленческих и аналитических задач необходимо сформулировать требования к исполнителям, для чего может быть использован специальный документ, описывающий параметры, которыми должна обладать личность для успешного выполнения работы**,** называемый личностная \_\_\_\_\_\_\_\_ | **спецификация** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 12. | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Дополните. Документ, регламентирующий деятельность руководителей подразделений – это \_\_\_\_\_\_ организации | **устав** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 13. | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Дополните. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ компетенций – это модель, которая может быть использована для решения исследовательских и управленческих задач в процессе стратегического управления персоналом, которая позволяет сформулировать перечень навыков, необходимых сотрудникам для успешного выполнения работы на должности, а также методику их оценки | **Матрица** | ОПК-2  ОПК-2.1,  ОПК-2.2 |
| 14. | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Дополните. \_\_\_\_\_\_\_\_ должности – это информационно-аналитический источник, содержащий требования к знаниям, умениям, профессиональным навыкам, личностным качествам работника, необходимым для выполнения должностных обязанностей, который используется для решения исследовательских и управленческих задач стратегического управления персоналом | **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 |

**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 аналитической 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. 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 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 через применение системного подхода к анализу и синтезу данных при проведении исследований научно-практических проблем в области управления персоналом |
| Тест | 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.