

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)

№	Очно-заочная форма, 4 семестр	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
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,	Типовые тестовые задания	Система стандартизированных заданий,

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
	позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся		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 не 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.
«удовлетворительно»		Обучающийся не в полном объеме выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении задания обучающийся показал неполное осмысление технологий решения задач профессиональной деятельности в объекте практики. Руководителю практики представлены неполные материалы по результатам выполненного задания. Обучающемуся не удалось аналитически проработать собранные материалы, которые не содержат личного вклада обучающегося в формулирование выводов в рамках профессиональной деятельности.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Задание руководителя практики не выполнено

Критерии и шкала оценивания заданий реконструктивного уровня

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

Критерии и шкала оценивания задания отчета по практике

Оценка	Критерий оценки
«отлично»	В отчете по практике корректно описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Корректно описаны все технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, собранный материал укладывается в технологическую часть ВКР. Обучающийся способен четко и последовательно

Оценка	Критерий оценки
	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.
«удовлетворительно»	В отчете по практике описаны лишь некоторые этапы прохождения практики и выполнения заданий. Корректно описаны некоторые технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, а также основные результаты применения технологий. Обучающийся не способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи, не продемонстрировал умения разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
«неудовлетворительно»	Отчет по практике не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания тестирования

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

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

3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Образец типового задания репродуктивного уровня

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

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

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Инструктаж по охране труда и технике безопасности»

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

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 организграмму, 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.

3.3 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
3.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В процессе стратегического управления персоналом может быть необходимо определить, на какой позиции сотрудник окажется через определенное 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного решения управленческих задач в рамках управления персоналом важно опираться на 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

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
9.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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) грейдинг должностей б) исследование в) оценка персонала	а	ОПК-2 ОПК-2.1, ОПК-2.2
11.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Дополните. Документ, регламентирующий деятельность руководителей подразделений – это _____ организации	устав	ОПК-2 ОПК-2.1, ОПК-2.2
13.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> 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.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> 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 случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено

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

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

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

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

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

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

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