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**

**Б2.О.05 (П) Производственная – преддипломная 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 – преддипломная практика участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

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

ПК-2.2 Способен реализовывать систему стратегического управления персоналом организации (ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью; ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации);

ПК-2.3 Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации (ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией; ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений).

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Очно-заочная форма, 5 семестр | Наименование  контрольно-оценочного  мероприятия | Объект контроля | Код индикатора достижения компетенции | Наименование  оценочного средства  (форма проведения) |
| 1 | 1 | Текущий контроль | Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов | ПК-2.1.1,  ПК-2.1.2,  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2,  ПК-2.3.1,  ПК-2.3.2 | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 2 | 1 | Текущий контроль | Инструктаж по охране труда и технике безопасности | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 3 | 2-3 | Текущий контроль | Сбор материала и разработка проектной части ВКР в соответствии с темой | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) |
| 4 | 4 | Текущий контроль | Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)  Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | 4 | Промежуточная аттестация | Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – организационно-управленческой практике руководителю практики от образовательной организации. | Отчет по практике (письменно). Ответы на вопросы руководителя практики |

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций.**

**Описание шкал оценивания**

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

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

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

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование  оценочного  средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление  оценочного  средства в ФОС |
| **Текущий контроль успеваемости** | | | |
| 1 | Задания репродуктивного уровня | Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, формулы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного объекта практики  Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся | Типовые задания репродуктивного уровня |
| 2 | Задание реконструктивного уровня | Средство для оценки и диагностики способности проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.  Рекомендуется для оценки умений и навыков обучающихся | Типовые задания реконструктивного уровня |
| 3 | Отчет по практике | Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности, способностью разрабатывать систему стратегического управления организацией.  Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Задания на практику |
| 4 | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Типовые тестовые задания |
| **Промежуточная аттестация** | | | |
| 5 | Зачет с оценкой | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине (практике).  Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень вопросов (заданий) к зачету |

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

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

**Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости**

Критерии и шкала оценивания заданий репродуктивного уровня

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

**3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня**

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Анализ материала и разработка проектной части ВКР в соответствии с темой»*

1. Разработать систему стратегического управления персоналом организации/ структурного подразделения.
2. Предложить план внедрения HR- политики, программы для реализации стратегических целей организации и управлению их эффективностью.
3. Определить мероприятия по контролю и мониторингу процессов социального и бизнес-управления организацией.
4. Разработать документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.
5. Критически осмыслить полученную информацию, соотнести с теоретической и аналитической частями ВКР

*Образец типового задания реконструктивного уровня,*

*выполняемого в рамках практической подготовки,*

*«Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями»*

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

1. Титульный лист.

2. Задание на практику, содержащее виды работ во время практики и вопросы, подлежащие изучению; календарный план (график) производственной – организационно-управленческой практики.

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

4. Содержание отчета: описание выполненных заданий по проектированию организационных изменений, технологии их выполнения, полученные результаты.

5. Заключение.

6. Список использованных источников.

**3.4 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**

| Индикатор достижения компетенции | Тема  в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность  ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации  ПК-2.2.1 Внедряет HR- политику, планы, программы для реализации стратегических целей организации и управляет их эффективностью  ПК-2.2.2 Выстраивает организационную структуру с учетом плановой потребности в персонале, управляет развитием и социально-экономической эффективностью организации  ПК-2.3.1 Контролирует и анализирует процессы социального и бизнес-управления организацией  ПК-2.3.2 Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений | Осуществить поиск и систематизацию источников информации, в т.ч. нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность экономического субъекта – места практики.  Изучить и проанализировать собранный материал для выполнения индивидуального задания.  Изучить и проанализировать результативность деятельности и организационно-технологическое развитие предприятия за три года.  Разработать контрольно-оценочные мероприятия для оценки эффективности управления трудовыми ресурсами.  Собрать информацию, рассчитать и проанализировать за три года показатели, характеризующие эффективность системы управления трудовыми ресурсами, а также организации, нормирования оплаты труда и материального стимулирования работников.  Сделать выводы и предложения по итогам проведенной работы.  Разработать план мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов, по совершенствованию организации и оплаты труда, показателей (с учетом специфики темы магистерской диссертации), оценить их эффективность.  Собрать и обработать информацию и исходные данные для защиты магистерской диссертации | Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность экономического субъекта | Знание | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Умение | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Действие | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Механизм правового регулирования трудовых отношений | Знание | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Умение | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Действие | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Источники информации | Знание | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Методы оценки эффективности управления трудовыми ресурсами | Знание | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 5 – ОТЗ  5 – ЗТЗ |
| Показатели, характеризующие уровень организационно-технологического развития | Знание | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Показатели, характеризующие результативность деятельности предприятия | Знание | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Методы социально-экономического анализа | Знание | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Система норм труда | Знание | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Показатели оценки эффективности управления трудовыми ресурсами | Знание | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Показатели оценки эффективности управления организацией труда, нормированием оплаты труда и материальным стимулированием работников | Знание | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Показатели и методика оценки структуры и эффективности использования трудовых ресурсов | Знание | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Умение | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Действие | 15 – ОТЗ  15 – ЗТЗ |
| Инструменты повышения эффективности использования трудовых ресурсов, совершенствования организации и оплаты труда | Знание | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Умение | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| Действие | 10 – ОТЗ  10 – ЗТЗ |
| **Итого** | | 720  360 – ОТЗ  360 – ЗТЗ | | | |

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

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

**ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ**

**И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ**

| **Номер задания** | **Содержание вопроса** | **Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов** | **Компетенция, индикатор** |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию, это:  **а) кадровая политика**  б) трудовой договор  в) инструкция | **а** | ПК-2.1  ПК-2.1.1,  ПК-2.1.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_ кадровая политика - кадровая политика, при которой руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее | **Авантюристическая** | ПК-2.1  ПК-2.1.1,  ПК-2.1.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  \_\_\_\_\_\_\_ кадровая политика – кадровая политика, при которой организация ориентируется на включение в свой состав нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение вакансий высших должностных позиций происходит только из числа сотрудников организации | **закрытая** | ПК-2.1  ПК-2.1.1,  ПК-2.1.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Назовите уровни осознанности правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий, характерно в качестве основания для классификации кадровой политики:  **а) пассивной**  б) закрытой  в) открытой  **г) превентивной** | **а-г** | ПК-2.1  ПК-2.1.1,  ПК-2.1.2 |
|  | *Прочитайте текст и установите соответствие*   |  |  | | --- | --- | | 1 функциональные связи управления | А) связи между функциональными подразделениями организации, устанавливаемые для выполнения функций | | 2 горизонтальные функциональные связи | Б) управленческие связи между подразделениями аппарата управления, находящимися на одном уровне иерархии | | 3 вертикальные функциональные связи | В) управленческие связи между подразделениями аппарата управления, находящимися на различных ступенях иерархии | | **1-А, 2-Б, 3-В** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст и установите соответствие*   |  |  | | --- | --- | | 1 диаграмма значимости функций и затрат на их реализацию | А) совмещенная диаграмма для оценки соответствия значимости функций и затрат на их осуществление. В верхней части диаграммы функции управления располагаются по степени их значимости, а в нижней приводятся затраты на их реализацию | | 2 диаграмма значимости функций и уровня их качества | Б) совмещенная диаграмма для оценки соответствия значимости функций управления и уровня качества функций. В верхней части диаграммы функции управления располагаются по степени их значимости, а в нижней дается оценка уровню их качества | | 3 функционально-стоимостная диаграмма | В) графическое изображение функций управления. Имеются специальные правила построения диаграммы. Выявляются бесполезные, вредные, несвойственные, дублируемые функции | | **1-А, 2-Б, 3-В** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Сетевой \_\_\_\_\_\_\_\_ проекта раскрывает его внутренние связи, служит основой для календарного планирования работ и использования оборудования, облегчает взаимодействие менеджеров и исполнителей. | **график** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Трудовые отношения, выстраиваемые на стадии зрелости организации:   1. **поддержание трудовой мотивации персонала, изыскание новых возможностей и резервов** 2. определение политики регулирования внутреннего рынка труда 3. выработка философии управления людьми   решение проблем занятости, разрешение конфликтов | **а** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Внешние регламенты, регулирующие деятельность организации в сфере управления персоналом, относятся к …   1. **нормативно-методическому обеспечению** 2. информационному обеспечению 3. инструментарному обеспечению 4. технологическому обеспечению 5. функциональному обеспечению | **а** | ПК-2.3  ПК-2.3.1,  ПК-2.3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  **Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:**   1. **определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия** 2. найма рабочих на предприятие 3. отбора персонала для занимания определенной должности | **а** | ПК-2.3  ПК-2.3.1,  ПК-2.3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Назовите организационный документ длительного или постоянного срока действия, в котором определены научно-технические, финансовые стороны деятельности должностных лиц:  а) штатное расписание  **б) должностная инструкция**  в) устав  г) положение | **б** | ПК-2.3  ПК-2.3.1,  ПК-2.3.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Положение о структурном подразделении – это:  **а) правовой акт, который устанавливает статус, функции, права, обязанности и ответственность структурных подразделений или иных органов**  б) правовой акт, который определяет статус организации, ее задачи и функции, права, ответственность, порядок деятельности  в) договор, стороны которого обязуются создать юридическое лицо и устанавливают порядок совместной деятельности по данному факту | **а** | ПК-2.3  ПК-2.3.1,  ПК-2.3.2 |
|  | *Прочитайте текст и запишите ответ*  Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами \_\_\_\_\_\_\_\_ методов | **административных** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Необходимыми компонентами трудового контракта являются:  **а) обязанности работника, обязательства и ответственность администрации**  б) общие положения  в) проведение аттестации | **а** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время  связано с:   1. изменением климата 2. повышением цен на продукты питания 3. **ужесточением конкурентной борьбы во всех ее проявлениях** 4. выходом в космическое пространство | **в** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Стратегия управления персоналом, направленная на создание условий, позволяющих организации привлекать и удерживать необходимых людей и эффективно их использовать   1. **стратегия обеспечения трудовыми ресурсами** 2. стратегия выхода на новые рынки сбыта 3. стратегия ликвидации 4. предпринимательская стратегия | **а** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Стратегия развития персонала – это:   1. **набор приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал** 2. набор инструкций по работе с высоким напряжением 3. обучение транспортной логистике   разработанное руководством Положение о персонале | **а** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |
|  | *Прочитайте текст, выберите правильный ответ*  Служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители в стратегическом управлении персоналом являются:   1. **субъектом** 2. системой 3. объектом | **а** | ПК-2.2  ПК-2.2.1,  ПК-2.2.2 |

**Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания**

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

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

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

**3.5 Перечень вопросов (заданий) к зачету с оценкой (промежуточная аттестация)**

*(Защита отчёта по производственной – преддипломной практике руководителю практики от образовательной организации)*

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Охарактеризовать проблемы по управлению персоналом профильной организации и соответствующие планируемые результаты по решению этих проблем как для системы управления персоналом, так и для корпоративного управления в целом.
2. Спроектировать организационные изменения по решению выявленных проблем в управлении персоналом профильной организации.
3. Определить HR-процессы, подлежащие изменению, трансформации, оптимизации.
4. Описать применяемые технологии и методы управления персоналом.
5. Предложить и смоделировать HR-проекты с целью совершенствования системы стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
6. Описать основные результаты предложенных рекомендаций и новые характеристики стратегического управления организацией и персоналом.
7. Определить основные технологии решения научно-практических проблем применительно к теме выпускной квалификационной работы.
8. Охарактеризовать структуру корпоративного управления и функционального управления профильной организации после внедрения предложений.
9. Разработать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.
10. Определить направления социальной и экономической целесообразности, рентабельности предложенных рекомендаций по решению выявленных проблем.
11. Предложить план внедрения HR- политики, программы для реализации стратегических целей организации и управлению их эффективностью.
12. Определить мероприятия по контролю и мониторингу процессов социального и бизнес-управления организацией.
13. Разработать документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений.

**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 соответствие с рабочей программой практики

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