

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-за- очная форма, 5 семестр	Наименование контрольно-оце- ночного мероприятия	Объект контроля	Код индика- тора достиже- ния компетен- ции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
1	1	Текущий кон- троль	Консультация с руководителем практики: получение индивиду- ального задания на практику, об- суждение 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 репродуктив- ного уровня (письменно)
2	1	Текущий кон- троль	Инструктаж по охране труда и технике безопасности		Задание репродуктив- ного уровня (письменно)
3	2-3	Текущий кон- троль	Сбор материала и разработка проектной части ВКР в соответ- ствии с темой		В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно)
4	4	Текущий кон- троль	Подготовка отчета по практике. Оформление результатов про- хождения практики в отчет по практике в соответствии с уста- новленными требованиями		В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компью- терные технологии)
5	4	Промежуточная аттестация	Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – организа- ционно-управленческой практике руководителю практики от обра- зовательной 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 репро- дуктивного 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 рекон- структивного 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 реконструктив- ного 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 не-правильных 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

Шкала оценивания		Критерии оценивания
		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 выражать собственные мысли в письменной речи, анализировать и систематизировать информацию, проектировать организационные изменения, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения.

Оценка	Критерий оценки
«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.

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 от-
чет 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.

3.3 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 окончании 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 по-	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

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	вышению 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	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
1	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

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
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
3	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
4	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
5	Прочитайте текст и установите соответствие	1-А, 2-Б, 3-В	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
	1 функциональные связи управления		
	2 горизонтальные функциональные связи		
	3 вертикальные функциональные связи		
6	Прочитайте текст и установите соответствие	1-А, 2-Б, 3-В	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
	1 диаграмма значимости функций и затрат на их реализацию		
	2 диаграмма значимости функций и уровня их качества		
	3 функционально-стоимостная диаграмма		

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
7	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> 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
8	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Трудовые отношения, выстраиваемые на стадии зрелости организации: а) поддержание трудовой мотивации персонала, изыскание новых возможностей и резервов б) определение политики регулирования внутреннего рынка труда в) выработка философии управления людьми - решение проблем занятости, разрешение конфликтов	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
9	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Внешние регламенты, регулирующие деятельность организации в сфере управления персоналом, относятся к ... а) нормативно-методическому обеспечению б) информационному обеспечению в) инструментарному обеспечению г) технологическому обеспечению д) функциональному обеспечению	а	ПК-2.3 ПК-2.3.1, ПК-2.3.2
10	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью: а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия б) найма рабочих на предприятие в) отбора персонала для занимания определенной должности	а	ПК-2.3 ПК-2.3.1, ПК-2.3.2
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> 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
13	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Устав организации, правила трудового распорядка, положения о структурных подразделениях являются инструментами _____ методов	административных	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
14	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
15	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано с: а) изменением климата б) повышением цен на продукты питания в) ужесточением конкурентной борьбы во всех ее проявлениях г) выходом в космическое пространство	в	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
16	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Стратегия управления персоналом, направленная на создание условий, позволяющих организации привлекать и удерживать необходимых людей и эффективно их использовать а) стратегия обеспечения трудовыми ресурсами б) стратегия выхода на новые рынки сбыта в) стратегия ликвидации г) предпринимательская стратегия	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
17	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Стратегия развития персонала – это: а) набор приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал б) набор инструкций по работе с высоким напряжением в) обучение транспортной логистике разработанное руководством Положение о персонале	а	ПК-2.2 ПК-2.2.1, ПК-2.2.2
18	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Служба управления персоналом организации и вовлеченные по роду деятельности высшие линейные и функциональные руководители в стратегическом управлении персоналом являются: а) субъектом б) системой в) 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 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 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 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.