

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)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б1.0.14 Социально-психологические основы управления персоналом

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – магистр

Форма и срок обучения – 2 года 5 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Формы промежуточной аттестации в семестрах

Часов по учебному плану (УП) – 144

очно-заочная форма обучения: зачет – 4 семестр

Очно-заочная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	4	Итого
Число недель в семестре	15	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	51	51
– лекции	17	17
– практические (семинарские)	34	34
Самостоятельная работа	84	84
Зачет	9	9
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 958.

Программу составил:

канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедры «Управление персоналом»

Н.А. Анисимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков в области психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управления персоналом
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социально-психологических основ управления
2	сформировать у обучающихся умения применять социально-психологические методы для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций
3	сформировать у обучающихся навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование
2	Б1.О.08 Правовое регулирование социально-трудовых отношений
3	Б1.О.11 Современные проблемы управления персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда - современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала - социальные и психологические основы принятия управленческих решений <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала - применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение - использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессами <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений - навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования - навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления

	<p>ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных проблем в развитии кадрового потенциала организации - принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения - психологические методики определения эффективности руководителя - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом - анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом - применять технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации, - навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации - навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
--	---	--

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очно-заочная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			
			Лек	Пр	СР	
1.0	Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа					
1.1	Социально-психологические особенности управленческой деятельности	4	3	6	12	ОПК-1.3
1.2	Психологическая структура деятельности	4	3	6	12	ОПК-1.3
1.3	Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	4	3	6	12	ОПК-1.3
2.0	Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом					
2.1	Социально-психологические аспекты управления персоналом	4	2	4	12	ОПК-1.4
2.2	Социально-психологические приемы формирования коллектива	4	2	4	12	ОПК-1.4
2.3	Применение социально-психологических методов управления персоналом	4	2	4	12	ОПК-1.4
2.4	Роль социально-психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	4	2	4	12	ОПК-1.4

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Коноваленко М.Ю.	Психология управления персоналом : учебник для вузов. [Электронный ресурс] – URL: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-510923	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн
6.1.1.2	Селезнева Е. В.	Психология управления : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – URL: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-511259#page/3	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Бычков В. П.	Управление персоналом : учебное пособие. [Электронный ресурс] – URL: https://znanium.com/read?id=398893	Москва : ИНФРА-М, 2021	100% онлайн
6.1.2.2	Капранова М.В.	Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие[Электронный ресурс] – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173	Директ–Медиа, 2019	100% онлайн
6.1.2.3	Локтюхина Н. В. Шапиро С. А.	Практикум по дисциплине «Основы управления персоналом» [Электронный ресурс] – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=574370	Москва ; Берлин : Директ–Медиа, 2020	100% онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Анисимова Н.А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% online

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013.– URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			

6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001. – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не требуется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не требуется

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпус А, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И Корпус Н, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2 Корпус Л, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, корп. 1 Корпус Т, находятся по адресу: 660028, Россия, г. Красноярск, ул. Новая Заря, 2И, стр. 2
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; – компьютерный класс Т-46.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует помечать вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем.</p>

	<p>Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Социально-психологические основы управления персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 84 часов по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и выполняет кейс-study и индивидуальные домашние задания (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к заданиям, выполненным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Обучающийся очно-заочной формы обучения выполняет ИДЗ. Задания размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

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
Б1.0.14 Социально-психологические основы управления
персоналом**

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 изучения дисциплины;
- 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.

Фонд оценочных средств 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 дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Социально-психологические основы управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач

ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр					
Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа					
1	1–2	Текущий контроль	Тема 1.1 Социально-психологические особенности управленческой деятельности	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)

2	3–4	Текущий контроль	Тема 1.2 Психологическая структура деятельности	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
3	5–6	Текущий контроль	Тема 1.3 Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
4		Текущий контроль	Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа	ОПК-1.3	Тест (компьютерные технологии)
Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом					
5	7–8	Текущий контроль	Тема 2.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
6	9–10	Текущий контроль	Тема 2.2 Социально-психологические приемы формирования коллектива	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
7	11–12	Текущий контроль	Тема 2.3 Применение социально-психологических методов управления персоналом	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
8	13	Текущий контроль	Тема 2.4 Роль социально–психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
9	14	Текущий контроль	Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом	ОПК-1.4	Тест (компьютерные технологии)
10	15	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом	ОПК-1.3 ОПК-1.4	Тест (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины 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» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». 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
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме,	Вопросы по темам/разделам дисциплины

		проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	
2	Кейс-задачи	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
3	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 по разделам
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерий оценки
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено» Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания кейс-стади

Шкала оценивания	Критерий оценки
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решения, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решения, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	«не зачтено» Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

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 вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Социально-психологические особенности управленческой деятельности»

- 1 Место психологии в процессе управления.
- 2 Психология управления и её предмет изучения.
- 3 Психологический анализ управленческой деятельности.
- 4 Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.
- 5 Характер исполнителей и его формирование руководителем

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Психологическая структура деятельности»

- 1 Мотив деятельности
- 2 Общая характеристика методов психологии в структуре деятельности
- 3 Методы и их характеристика
- 4 Основные виды деятельности
- 5 Психологический анализ профессиональной деятельности

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Психологические аспекты управленческих воздействий и решений»

- 1 Система управленческих воздействий
- 2 Управленческие решения и их психологические аспекты
- 3 Психологические особенности личности руководителя
- 4 Социально-психологические особенности действий, стиля управления руководителей
- 5 Подготовка и принятие текущих управленческих решений

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

- 1 Социально-психологическое взаимодействие персонала
2. Социально-психологические методы управления
- 3 Роль руководителя в управлении персоналом
- 4 Проблемы социально-психологического управления персоналом
- 5 Сущность социально-психологических аспектов

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Социально-психологические приемы формирования коллектива»

- 1 Социально-психологические приемы формирования коллектива
- 2 Установление нормального психологического климата в коллективе

3 Условия формирования коллектива

4 Лидер и руководитель. Стили руководства и рекомендации по этике руководства

5 Конфликтные ситуации в коллективе и пути их преодоления

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Применение социально-психологических методов управления персоналом»

1 Характеристика социально-психологических методов управления персоналом

2 Социально-психологические аспекты работы с персоналом

3 Способность влияния социально-психологических методов управления персоналом на формирование и развитие трудового коллектива

4 Социально-психологические службы

5 Проведение исследований с помощью социально-психологических методов

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Роль социально-психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций»

1 Инструменты, применяемые в процессе реализации социально-психологических методов управления

2 Роль и значение социально-психологических методов в системе управления

3 Социально-психологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности

4 Влияние социально-психологических методов на управления персоналом организации

5 Эффективность социально-психологических методов управления персоналом

3.2 Типовые кейс-стади

Ниже приведены образцы типовых вариантов кейс-стади, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового кейс-стади темам раздела 1 «Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа»

Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия.

Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов.

Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.

Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории

работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Вопросы для обсуждения:

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?

Образец типового кейс-стадик темам раздела 2 «Психологические и социальные механизмы управления персоналом»

Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен.

Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике.

С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают.

Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте свою оценку ситуации.
2. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь?
3. Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?

3.3 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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 тестовых материалов по дисциплине
«Социально-психологические основы управления персоналом»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	1.1 Социально-психологические особенности управленческой деятельности	Основные понятия	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологический анализ управленческой деятельности	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ	
		Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ	
		Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ	
	1.2 Психологическая структура деятельности	Основные понятия	Знание	3– ОТЗ
			Умения	3 – ЗТЗ
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
Общая характеристика методов психологии в	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
		структуре деятельности	Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
		Психологический анализ профессиональной деятельности	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
		1.3 Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	Основные понятия	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ	
	Умения			3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Действия			3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Управленческие решения и их психологические аспекты		Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	Подготовка и принятие текущих управленческих решений		Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
			Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере		2.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом	Основные понятия	Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
					Умения	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
					Действия	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Социально-психологическое взаимодействие персонала		Знание	3– ОТЗ 3 – ЗТЗ	
Умения				3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
Действия				3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
Проблемы социально-психологического управления персоналом		Знание		3– ОТЗ 3 – ЗТЗ		
		Умения		2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Действия		2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
2.2 Социально-психологические приемы формирования коллектива		Основные понятия	Знание	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действия	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
		Социально-психологические приемы формирования коллектива	Знание	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умения	2– ОТЗ 2 – ЗТЗ		

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
		Конфликтные ситуации в коллективе и пути их преодоления	Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	2.3 Применение социально-психологических методов управления персоналом	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Способность влияния социально-психологических методов управления персоналом на формирование и развитие трудового коллектива	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Проведение исследований с помощью социально-психологических методов	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		2.4 Роль социально-психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	Основные понятия	Знание
	Умения			2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Действия			2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Инструменты, применяемые в процессе реализации социально-психологических методов управления		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Социально-психологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Действия			2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Итого	∑ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

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

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

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

1. _____ – специфический вид труда людей, требующий адекватной профессиональной подготовки и реализации в соответствующих приемах, способах, формах, методах и т.д. (Управленческая деятельность)

2. Социально-психологические аспекты управления персоналом – это:

а) способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании социальных механизмов управления (система взаимоотношений, социальных потребностей);

б) способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании экономических механизмов управления.

3. В психологическую структуру деятельности не входит понятие:

а) операция

б) действие

в) поступок

г) мотив

4. Важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач – это _____ (Управленческое решение)

5. Целостное единство психических свойств субъекта деятельности и их всесторонних связей, которые побуждают, программируют, регулируют и реализуют деятельность – это _____ (Психологическая структура деятельности (ПСТД))

6. _____ – это способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании социальных механизмов управления (система взаимоотношений, социальных потребностей). (Социально-психологические аспекты управления персоналом)

7. _____ – это психологическая и эмоциональная атмосфера коллектива, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности. (Социально-психологический климат).

8. _____ – это организационно оформленная группа работников, созданная для реализации комплекса производственных целей. (Трудовой коллектив)

9. Вставьте пропущенное словосочетание:

Психологический анализ _____, составление ее профессиограммы и психограммы проводятся по определенной программе, которая определяет его цели, объем, порядок, проведения и форму изложения результатов. (Профессиональной деятельности)

10. Вставьте пропущенное слово:

_____ исследование – это вид научного исследования с целью установления в поведении и деятельности людей психологических закономерностей, обусловленных фактом

включения в социальные (большие и малые) группы, а также психологических характеристик этих групп. (Социально-психологическое)

11. _____ – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности. (Психологические аспекты)

12. На какие взаимосвязанные группы делятся социально-психологические методы управления по направлению воздействия:

а) методы и приемы воздействия, направленные непосредственно на конкретного работника с учетом его индивидуально-личностных характеристик;

б) методы управления группой или коллективом предприятия, представляющим собой единый социальный организм.

с) все ответы верны

13. Выберите юридическое свойство управленческого решения:

а) целенаправленность;

б) правомерность;

с) плановость;

д) коллегиальность.

14. Определите организационные свойства управленческого решения:

а) плановость;

б) последовательность;

с) целенаправленность;

д) правомерность.

15. Выберите технологическое свойство управленческого решения:

а) комплексность;

б) стадийность;

с) целенаправленность;

д) актуальность.

16. Определите системное свойство управленческого решения:

а) коллегиальность;

б) плановость;

с) комплексность;

д) актуальность.

17. Выберите проблемное свойство управленческого решения:

а) срочность;

б) плановость;

с) актуальность;

д) последовательность разработки.

18. В чем заключаются социально–психологические аспекты комплексной оценки персонала организации?

а) особенности процесса наблюдения

б) определение критериев экспертной оценки

с) организация процесса подготовки наблюдателей

д) все ответы верны

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 дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения						
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы						
Кейс-стади	Решение кейс-стади, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты выполнения обсуждаются в группе. Каждый обучающийся сообщает свой вариант решения.						
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено						
Зачет	<p>Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты рубежного и итогового тестирования по дисциплине). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.</p> <p style="text-align: center;">Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля</p> <table border="1" data-bbox="475 1167 1489 1357"> <thead> <tr> <th data-bbox="475 1167 1321 1227">Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th> <th data-bbox="1321 1167 1489 1227">Оценка</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="475 1227 1321 1288">Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td> <td data-bbox="1321 1227 1489 1288">«зачтено»</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 1288 1321 1357">Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td> <td data-bbox="1321 1288 1489 1357">«не зачтено»</td> </tr> </tbody> </table> <p>Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.</p>	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка						
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»						
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»						