

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)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» мая 2019 г. № 379 - 1

Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2
Часов по учебному плану – 72

Формы промежуточной аттестации на курсах:
зачет – 3

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	8	8
- лекции	4	4
- практические	4	4
Самостоятельная работа	60	60
Зачет	4	4
Итого	72	72

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 ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил(и):

канд. тех. наук, доцент, доцент

Л.Д. Якимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» мая 2019 г. № 10

И.о. зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент

Т.А. Вашко

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	Целями освоения дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» являются формирование знаний и умений, связанных с планированием работы, подготовкой и реализацией кадровой политики в службах управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службах управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службах занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровых агентствах; организациях, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	Развитие способности анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
2	Развитие способности использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
3	Овладение знаниями основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике
4	Овладение знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
<ul style="list-style-type: none"> – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности 	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
<ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли 	
2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания;
2	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная);
3	Б1.Б.10 Основы теории управления;
4	Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления;
5	Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте;

6	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента;
7	Б1.В.05 Производственный менеджмент;
8	Б1.Б.15 Основы управления персоналом;
9	Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом;
10	Б1.В.06 Стратегический менеджмент;
11	Б1.Б.11 Маркетинг;
12	Б1.В.09 Рынок труда.
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений;
2	Б1.В.07 Маркетинг персонала;
3	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности;
4	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала;
5	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте;
6	Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом;
7	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов;
8	Б2.В.04(Пд) Производственная – преддипломная;
9	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

**3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ
ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	понятийный аппарат теории управления
Уметь	использовать понятийный аппарат теории управления в процессе исследования
Владеть	методологией проведения исследования в контексте целей и задач организации

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основные подходы к исследованию организации
Уметь	применять методологические подходы к исследованию организации
Владеть	способами анализа результатов исследований в контексте целей и задач организации

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	методы, способы и инструменты управления
Уметь	анализировать методы, способы и инструменты управления организацией
Владеть	приемами представления результатов исследования

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать:	место и роль кадровой политики в управлении организацией
Уметь:	использовать справочные системы нормативно-правовой информации
Владеть:	способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения

Базовый уровень освоения компетенции

Знать:	нормативно-правовую базу реализации кадровой политики
Уметь:	выбирать инструментальный анализа социально-экономические проблемы и процессы в организации
Владеть:	способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации

Высокий уровень освоения компетенции

Знать:	локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения кадровой политики
Уметь:	разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом
Владеть:	способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

ПК-1: разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	уровни и типы кадровой политики
Уметь:	анализировать стратегию управления персоналом
Владеть:	принципами разработки кадровой политики организации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	основы стратегического управления персоналом
Уметь:	разрабатывать концепции управления персоналом
Владеть:	методами оценки интеллектуального капитала организации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала
Уметь:	составлять алгоритмы реализации концепции управления персоналом
Владеть:	основами управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать:	основы кадрового планирования и контроллинга
Уметь:	применять основы кадрового планирования и контроллинга
Владеть:	методами кадрового планирования и контроллинга
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать:	основы маркетинга персонала
Уметь:	использовать основы маркетинга персонала
Владеть:	технологиями маркетинга персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать:	стратегии привлечения персонала
Уметь:	выбирать оптимальные стратегии привлечения персонала
Владеть:	приемами разработки и реализации стратегии привлечения персонала
В результате освоения дисциплины обучающийся должен	
	Знать:
1	методики анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации;
2	алгоритмы разработки и реализации кадровой политики организации;
3	концепции и основы стратегического управления персоналом;
4	основы кадрового планирования и контроллинга.
	Уметь:
1	осуществлять исследовательскую работу и использовать ее результаты;
2	использовать полученные знания при решении конкретных задач в области разработки и реализации кадровой политики;
3	составлять кадровые стратегии.
	Владеть:
1	методологией исследования кадрового потенциала организации;
2	способами нахождения организационно-управленческого и экономического решения;
3	основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью;
4	знаниями основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
	Раздел 1. Понятие кадровой политики				

1.1	Трудовые ресурсы и потенциал общества /Лек/	3	0,5	ПК-1	6.1.2.7, 6.1.2.4, 6.1.3.2
1.2	Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации /Пр/	3	0,5	ПК-1	6.1.2.7, 6.1.2.4
1.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	8	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7, 6.1.2.4
1.4	Основы государственной кадровой политики /Лек/	3	0,5	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7, 6.1.3.2
1.5	Основы государственной кадровой политики /Пр/	3	0,5	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7
1.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	6	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.7, 6.1.2.4
1.7	Типы, уровни и задачи кадровой политики /Лек/	3	0,5	ПК-1	6.1.2.6, 6.1.2.7, 6.1.3.2
1.8	Типы, уровни и задачи кадровой политики /Пр/	3	0,5	ПК-1	6.1.2.6, 6.1.2.7,
1.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	8	ПК-1	6.1.4.1, 6.1.2.6, 6.1.2.7
	Раздел 2. Системный подход к кадровому планированию				
2.1	Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики /Лек/	3	0,5	ОПК-5	6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.5, 6.1.2.6, 6.1.3.2
2.2	Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики /Пр/	3	0,5	ОПК-5	6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.3	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	6	ОПК-5	6.1.4.1, 6.1.2.1, 6.1.2.2, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.4	Разработка кадровой политики /Лек/	3	0,5	ОПК-5	6.1.2.5, 6.1.2.6, 6.1.3.2
2.5	Разработка кадровой политики /Пр/	3	1	ОПК-5	6.1.2.5, 6.1.2.6
2.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	8	ОПК-5	6.1.4.1, 6.1.2.5, 6.1.2.6
2.7	Кадровое планирование /Лек/	3	0,5	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.3.2
2.8	Кадровое планирование /Пр/	3	0,5	ОПК-5	6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.2.1
2.9	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	6	ОПК-5	6.1.4.1, 6.1.1.1, 6.1.2.5, 6.1.2.1
	Раздел 3. Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала				
3.1	Маркетинг персонала /Лек/	3	0,5	ОПК-8 ПК-2	6.1.1.1, 6.1.2.1, 6.1.3.2
3.2	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	6	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.1.1, 6.1.2.1
3.3	Кадровое прогнозирование /Лек/	3	0,5	ОПК-8 ПК-2	6.1.2.3, 6.1.2.6, 6.1.3.2
3.4	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	6	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.2.3, 6.1.2.6
3.5	Эффективность кадровой политики /Лек/	3	0,5	ОПК-8 ПК-2	6.1.2.4, 6.1.2.6, 6.1.3.2
3.6	Проработка лекционного материала, подготовка к практическим занятиям, подготовка к тестированию, выполнение контрольной работы /Ср/	3	6	ОПК-8 ПК-2	6.1.4.1, 6.1.2.4, 6.1.2.6

	Зачет	3	4	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2	6.1.1.1, 6.1.4.2, 6.1.2.3, 6.1.3.2
--	-------	---	---	--------------------------------	---------------------------------------

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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, 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% online
6.1.1.1	Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская	Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов. - https://urait.ru/bcode/477357 (дата обращения 21.04.2022). - Текст : электронный	Москва : Юрайт, 2021	100 % online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.2.1	А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, И. Е. Ворожейкин [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов	Управление персоналом организации : учебник. - https://znanium.com/catalog/document?id=375867 (дата обращения 30.08.2021). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2021	100 % online
6.1.2.2	Г. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин ; рецензенты : Е. К. Самраилова, О. М. Ламскова	Кадровая безопасность компании : учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - https://znanium.com/catalog/document?pid=924774 (дата обращения 27.08.2021). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2018	100 % online
6.1.2.3	И. А. Епишкин, С. А. Шапиро	Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=500045&sr=1 (дата обращения 17.04.2020). - Текст : электронный	Москва : Директ-Медиа, 2019	100 % online
6.1.2.3		Справочник для специалистов по кадровому делопроизводству в ОАО "РЖД" [Электронный ресурс].- http://irbis.krsk.irknps.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C11_opp.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	М. : ОАО "РЖД", 2018	100 % online

6.1.2.4	А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под редакцией А. Я. Кибанова ; рецензенты : А. И. Турчинов, Н. И. Архипова	Экономика управления персоналом : учебник для студентов вузов. - https://new.znaniium.com/catalog/document?id=327867 (дата обращения 15.09.2021). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% online
6.1.2.5	Дубровин И.А.	Бизнес-планирование на предприятии / Дубровин И.А., - 2-е изд. - 432 с.: ISBN 978-5-394-02658-4 - Режим доступа: http://znaniium.com/catalog/product/411352	М.: Дашков и К, 2017. -	100 % online
6.1.2.6	Янковская В.В.	Планирование на предприятии : учебник / В.В. Янковская. - 425 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znaniium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: http://znaniium.com/catalog/product/1010804	М. : ИНФРА-М, 2019.	100% online
6.1.2.7	С. Н. Федорченко	Государственная кадровая политика в Советском Союзе и современной России: политико-философский анализ : монография. - https://znaniium.com/catalog/product/1069031 (дата обращения 11.11.2022). - Текст : электронный	: ИНФРА-М, 2020	100 % online

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% online
6.1.3.1	Якимова Л. Д.	Основы кадровой политики и кадрового планирования [Электронный ресурс] : методические указания к практическим занятиям для студентов очной и заочной форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 «Управление персоналом организации».- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C1930.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2016	100 % online
6.1.3.2	Л. Д. Якимова	Основы кадровой политики и кадрового планирования : курс лекций для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" . - URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=v0000002204&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3E%3D005%2E9%2F%D0%AF%2045%2D786313%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4 . - Текст : электронный	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2019	100 % online

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.4.1	Якимова Л. Д.	Основы кадровой политики и кадрового планирования [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению самостоятельной внеаудиторной работы для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 «Управление персоналом организаций» очной и заочной форм обучения.- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C2137.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2017	100 % online
---------	---------------	---	---------------------------------	--------------

6.1.4.2	Якимова Л. Д.	Основы кадровой политики и кадрового планирования [Электронный ресурс] : методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль 1 Управление персоналом организации.- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C1931.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2016	100 % online
---------	---------------	--	---------------------------------	--------------

6.2. Перечень ресурсов 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://umcздт.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	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	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 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень базового программного обеспечения

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 Перечень специализированного программного обеспечения

6.3.2.1	Не используется
---------	-----------------

6.3.3 Перечень информационных справочных систем

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.

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И;
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), 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. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеofilmы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).

7.3	<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС.</p> <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - читальный зал библиотеки; - компьютерные классы А-409, Л-203, Т-46
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. 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. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • кадровые стратегии; • методики планирования численности персонала; • методики оценки кадрового потенциала организации.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.

Самостоя- тельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию; - подготовка к контрольной работе; - подготовка к зачету; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
Зачет	<p>Непосредственная подготовка к зачету осуществляется по вопросам к зачету. Зачет проводится в устной форме или в форме тестирования. Перечень вопросов на зачет и типовые тестовые задания предоставляется студентам заранее.</p> <p>При подготовке к зачету обучающийся должен тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, составить план ответа. Ответ должен быть полным и аргументированным. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, а так же в ходе консультации.</p> <p>Обучающимся на зачете запрещено пользоваться сотовыми телефонами, шпаргалками, учебниками и другими «вспомогательными» средствами.</p> <p>Оценка выставляется в соответствии с критериями оценивания, определенными в фонде оценочных средств (Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины).</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 и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irgups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине

**Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового
планирования**

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Основы кадровой политики и кадрового планирования» участвует в формировании компетенций:

ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике;

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОПК-5 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;	Б1.Б.09 Концепции современного естествознания	1	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.14 Менеджмент	2,3	2,3
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	3
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	3
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОПК-8 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)	3	2
		Б1.В.05 Производственный менеджмент	3	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2

социально-экономические проблемы и процессы организации, находить организационно-управленческие экономические решения, разрабатывать алгоритмы реализации готовности нести ответственность за их результаты	В	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
	и	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	3
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	4	3
	и	Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	4	3
	и	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4	

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-1 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике.	Б1.В.ДВ.04.01 Конфликтология	1	1
		Б1.В.ДВ.04.02 Конфликт-менеджмент	1	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.В.21 Инновационный менеджмент в управлении персоналом	4	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	4	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	3

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-2 при освоении образовательной программы (заочная форма)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.	Б1.Б.11 Маркетинг	3	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	1
		Б1.В.09 Рынок труда	4	2
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	4	2
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	3
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	3

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОПК-5
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	Минимальный уровень	Знать понятийный аппарат теории управления
				Уметь использовать понятийный аппарат теории управления в процессе исследования
				Владеть методологией проведения исследования в контексте целей и задач организации
			Базовый уровень	Знать основные подходы к исследованию организации
				Уметь применять методологические подходы к исследованию организации
				Владеть способами анализа результатов исследований в контексте целей и задач организации
			Высокий уровень	Знать методы, способы и инструменты управления
				Уметь анализировать методы, способы и инструменты управления организацией
				Владеть приемами представления результатов исследования

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОПК-8
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	Минимальный уровень	Знать место и роль кадровой политики в управлении организацией
				Уметь использовать справочные системы нормативно-правовой информации
				Владеть способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения
			Базовый уровень	Знать нормативно-правовую базу реализации кадровой политики
				Уметь выбирать инструментальный анализ социально-экономические проблемы и процессы в организации
				Владеть способностью вырабатывать организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации
			Высокий уровень	Знать локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения кадровой политики
				Уметь разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом
				Владеть способностью вырабатывать

	нести ответственность за их результаты			организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
--	--	--	--	---

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-1
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	Минимальный уровень	Знать уровни и типы кадровой политики
				Уметь анализировать стратегию управления персоналом
				Владеть принципами разработки кадровой политики организации
			Базовый уровень	Знать основы стратегического управления персоналом
				Уметь разрабатывать концепции управления персоналом
				Владеть методами оценки интеллектуального капитала организации
			Высокий уровень	Знать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника
				Уметь составлять алгоритмы реализации концепции управления персоналом
				Владеть основами управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-2
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контрол-линг	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому	Минимальный уровень	Знать основы кадрового планирования и контроллинга
				Уметь применять основы кадрового планирования и контроллинга
				Владеть методами кадрового планирования и контроллинга

	а, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	3 Кадровое прогнозирование и маркетинг персонала	Базовый уровень	Знать основы маркетинга персонала
				Уметь использовать основы маркетинга персонала
				Владеть технологиями маркетинга персонала
			Высокий уровень	Знать стратегии привлечения персонала
				Уметь выбирать оптимальные стратегии привлечения персонала
				Владеть приемами разработки и реализации стратегии привлечения персонала

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины (заочное обучение)**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
3 курс				
1	3	Текущий контроль	Тема: «Трудовые ресурсы и потенциал общества»	ПК-1 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
2	3	Текущий контроль	Тема: «Основы государственной кадровой политики»	
3	3	Текущий контроль	Тема: «Типы, уровни и задачи кадровой политики организации»	
4	3	Текущий контроль	Тема: «Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики»	ОПК-5 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
5	3	Текущий контроль	Тема: «Разработка кадровой политики»	
6	3	Текущий контроль	Тема: «Кадровое планирование»	
7	3	Текущий контроль	Тема: «Маркетинг персонала»	ОПК-8 ПК-2 Конспект (письменно), Защита практических работ (письменно и устно), Тест
8	3	Текущий контроль	Тема: «Кадровое прогнозирование»	
9	3	Текущий контроль	Тема: «Эффективность кадровой политики»	
10	3	Промежуточная аттестация – зачет	1 Понятие кадровой политики 2 Системный подход к кадровому планированию 3 Кадровое прогнозирование и	ОПК-5 ОПК-8 ПК-1 ПК-2 По результатам текущего контроля, тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине (МУ к конспекту лекций)
2	Защита практической работы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося осуществлять тот или иной эксперимент, направленный на получение результатов, имеющих значение с точки зрения успешного освоения студентами учебной программы. – изучение практического хода тех или иных процессов — применяя методы, освоенные на лекциях; – сопоставление результатов полученной работы с теоретическими концепциями; – осуществление интерпретации итогов практической работы, оценка применимости полученных данных на практике.	Темы лабораторных работ по дисциплине (МУ к практическим работам)
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
4	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы докладов/сообщений (МУ по самостоятельной работе студентов), Контрольные вопросы по практическим работам по дисциплине (МУ к практическим работам)
5	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей.	Контрольные вопросы по практическим работам по дисциплине (МУ к практическим работам)

		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
Промежуточная аттестация			
6	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Выставляется по итогам текущего контроля

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 3 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

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 конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры

«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания защиты практической работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Студент может ответить на вопросы по проделанной практической работе, может выбрать оптимальный электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него есть понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией.
«хорошо»	Студент не сразу отвечает на вопросы по проделанной практической работе, освоил основной электронный инструментарий для осуществления необходимых расчетов, у него появилось понимание алгоритма осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«удовлетворительно»	Студент может ответить не на все вопросы по проделанной практической работе, неуверенно владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не всегда понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией
«неудовлетворительно»	Студент не может ответить не на все вопросы по проделанной практической работе, не владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией

Тестирование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено» Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	
«удовлетворительно»	
«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, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

1 «Трудовые ресурсы и потенциал общества».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 440 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867>. Глава 2.

2 «Основы государственной кадровой политики».

Учебная литература: Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов. - <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения 21.04.2022). - Текст : электронный Москва : Юрайт, 2021. Глава 2.

3 «Типы, уровни и задачи кадровой политики организации».

Учебная литература: Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов. - <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения 21.04.2022). - Текст : электронный Москва : Юрайт, 2021 Глава 4.

4 «Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867> Глава 3.

5 «Разработка кадровой политики».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867> п.4.5; Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] :Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 427 с. – Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/document?id=327867> Глава 2.

6 «Кадровое планирование».

Учебная литература: Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов. - <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения 21.04.2022). - Текст : электронный Москва : Юрайт, 2021 Глава 4; Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867> п 5.1, 5.2; Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] :Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 427 с. – Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/document?id=327867> Глава 7.

7 «Маркетинг персонала».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867> п.5.3.

8 «Кадровое прогнозирование».

Учебная литература: Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 695 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=375867> п.5.4.

9 «Эффективность кадровой политики».

Учебная литература: Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов. - <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения 21.04.2022). - Текст : электронный Москва : Юрайт, 2021. Глава 6; Экономика управления персоналом [Электронный ресурс] :Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 427 с. – Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/document?id=327867> Глава 1, 9.

3.2 Типовые контрольные задания на защиту практических работ

Ниже приведены образцы контрольных вопросов по соответствующим темам.

Образец набора контрольных вопросов

по теме «Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации»

Предел длительности контроля – 20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 4.

1. Охарактеризуйте структуру человеческого капитала.
2. Дайте определение трудового потенциала общества, организации, работника. Чем трудовой потенциал организации отличается от ее кадрового потенциала?
3. Прокомментируйте систему показателей оценки человеческого капитала.
4. Дайте сравнительную характеристику методов измерения трудового потенциала.

3.3 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня по теме «Трудовые ресурсы и потенциал общества»

Предел длительности контроля – 15 минут.

Предлагаемое количество заданий – 1.

1. Определите сущность человеческого капитала и неосязаемыми активами.

3.4 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Трудовые ресурсы и потенциал общества»

1. Приведите пример тенденции развития элементов, составляющих трудовой потенциал России.
2. Дайте сравнительную характеристику подходов к оценке стоимости человеческого капитала.

3.5 Задания и примерные темы для выполнения контрольной работы (для заочного обучения)

При выполнении контрольной работы студенту необходимо:

- подобрать литературу по теме контрольной работы и изучить ее, изложить сущность рассматриваемых в источниках проблем;
- описать способ решения данной проблемы на предприятии, где работает студент, с использованием конкретных данных.

Ниже приведены образцы тем контрольной работы, предусмотренных рабочей программой.

- 1 Формирование стратегии организации и кадровой политики.
- 2 Принципы разработки и уровни кадровой политики.
- 3 Кадровая политика и кадровые процедуры.
- 4 Кадровая программа организации.
- 5 Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
- 6 Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.
- 7 Профессионально-должностная структура организации.
- 8 Методы построения системы управления персоналом.
- 9 Оперативный план работы с персоналом.
- 10 Кадровая политика: понятие и типы.
- 11 Кадровая стратегия и кадровые мероприятия.
- 12 Механизм формирования кадровой политики (основные этапы)
- 13 Сущность и содержание кадрового планирования.
- 14 Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.
- 15 Планирование расходов на персонал.
- 16 Оценка эффективности расходов на персонал.
- 17 Плановые показатели по персоналу, ключевые и дополнительные показатели.
- 18 Бюджетирование управления персоналом: технологии разработки, бизнес-план.

3.6 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение семестра по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине 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 закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Основы кадровой политики и кадрового планирования»**

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	1. Трудовые ресурсы и потенциал общества	Трудовые ресурсы: сущность структура и показатели оценки	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Трудовой потенциал общества, его характеристики	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Трудовой потенциал работника	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2. Основы государственной кадровой политики	Механизм регулирования государственной кадровой политики	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Субъекты и объекты государственной кадровой политики	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Социальные аспекты кадровой политики	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	3. Типы, уровни и задачи кадровой политики	Типы кадровой политики организации	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Уровни кадровой политики	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Задачи кадровой политики	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	4. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики	Понятие и функции системы управления персоналом организации	Знание
Специфика кадровых стратегий с учетом общей стратегии организации			Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
Стратегия организации и стратегии управления персоналом			Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
5. Разработка кадровой политики		Принципы и этапы разработки кадровой политики	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Направления кадровой политики организации	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Разработка кадровых мероприятий на основе	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ

Компетенция	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	6. Кадровое планирование	кадровой политики		
		Кадровое планирование: сущность, цели, задачи и виды	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Этапы кадрового планирования	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Определение потребности в персонале. Кадровый контроллинг	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты; ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	7. Маркетинг персонала	Понятие маркетинга персонала	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Внешние и внутренние факторы маркетинга персонала	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Процесс маркетинга персонала	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	8. Кадровое прогнозирование	Определение кадрового прогнозирования	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Основные виды кадрового прогнозирования	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Разработка кадровых планов	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	9. Эффективность кадровой политики	Система оценочных показателей труда	Знание	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Стратегические показатели кадровых ресурсов. Трудовые показатели кадровых ресурсов. Показатели по персоналу	Умение	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Анализ показателей по отклонениям	Действие	6 – ОТЗ 6 – ЗТЗ
	Итого			

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*

Норма времени – 45 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора.

1. ... — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.
2. Выберите НЕ СУЩЕСТВУЮЩУЮ фазу воспроизводства трудовых ресурсов среди перечисленных:
 - а) фаза формирования
 - б) фаза распределения и перераспределения
 - в) фаза использования
 - г) фаза выбытия

3. ... численности трудовых ресурсов рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.
4. К качествам, определяющим трудоспособность людей НЕ относят:
- а) физическое состояние
 - б) психологический потенциал
 - в) нравственный потенциал
 - г) уровень образования
5. Первосубъектом государственной кадровой политики РФ является ... России.
6. Главным субъектом государственной кадровой политики РФ выступает ...
- а) многонациональный народ
 - б) президент
 - в) государство
 - г) органы власти
7. ... — это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.
8. Объектом системы управления персоналом не является ...
- а) работник
 - б) рабочая группа
 - в) трудовой коллектив
 - г) руководитель подразделения
9. Стратегию ... характеризуют следующие особенности: не самая высокая степень риска; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации
10. ... заключается в организации питания в течение рабочего дня; обеспечении охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их семей; организации развития физической культуры; организации социального страхования.
- а) Функция планирования персонала
 - б) Функция управления мотивацией персонала
 - в) Функция управления социальным развитием
 - г) Функция информационного обеспечения управления персоналом
11. Разработка новых форм организации труда под новые технологии, разработка схем оптимизации труда, сокращения трудовых затрат – это кадровые мероприятия организации, реализуемой стратегию
12. На первом этапе разработки государственной кадровой политики определяются ...
- а) цели развития кадрового потенциала
 - б) системы прогнозов
 - в) методические основы определения потребности в квалифицированных кадрах
 - г) органы разработки и реализации кадровой политики
13. Действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам организации, называются
- а) кадровые мероприятия

- b) составление штатного расписания
- c) разработка должностных инструкций
- d) кадровые стратегии

14. Привлечение молодых перспективных профессионалов, активная политика информирования о фирме, формирование требований к кандидатам – это кадровые мероприятия долгосрочного уровня планирования, свойственные для кадровой политики открытого типа в организации, реализуемой стратегию

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита практических работ	Защита практических работ проводится во время практических занятий. Во время проведения защиты практической работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения защиты практической работы, доводит до обучающихся: тему, количество контрольных вопросов и заданий, время выполнения.
Тест	Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. 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.
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Контрольная работа	Выполнение заданий по контрольной работе, предусмотренные рабочей программой дисциплины, осуществляется в рамках самостоятельной работы и защищаются во время зачета. При выполнении заданий рекомендуется

	<p>пользоваться информационными ресурсами для поиска, ознакомления и изложения актуальных научно-практических исследований, а также необходимо изучить и описать механизм решения проблемы согласно варианта задания в области кадровой политики на конкретном предприятии.</p> <p>Преподаватель на установочной сессии доводит до обучающихся варианты контрольной работы, сроки, источники и требования к выполнению, правила оформления и защиты.</p>
--	--

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очной 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.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

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»

Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов. На зачете для подготовки ответа на вопросы обучающемуся отводится время в пределах 15 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) 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 теоретических вопросов к зачету для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Зачет для студентов заочной формы обучения проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов или в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).