

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 и.о. ректора
от «17» июня 2022 г. № 78

Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма; 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 3

Часов по учебному плану (УП) – 108

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 4/4/4

(очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах

очная форма обучения: экзамен 5

очно-заочная форма обучения: экзамен 6

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	5	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	51/4	51/4
– лекции	17	17
– лабораторные работы	34/4	34/4
Самостоятельная работа	21	21
Экзамен	36	36
Итого	108	108

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в форме ПП*	34/4	34/4
– лекции	17	17
– лабораторные работы	17/4	17/4
Самостоятельная работа	47	47
Экзамен	27	27
Итого	108	108

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:

к.т.н., доцент, доцент

_____ Л.Д. Якимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «28» апреля 2022 г. № 10.

Заведующий кафедрой, к.т.н, доцент

_____ В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков в области использования возможностей цифровизации в управлении персоналом
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания о процессе внедрения цифровизации в управление персоналом;
2	сформировать у обучающихся умения в области выбора методов и способов цифровизации в управлении персоналом;
3	сформировать у обучающихся навыки работы в условиях цифровизации управления персоналом
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
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: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
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: – 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	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.30 Производственный менеджмент
2	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.О.41 Информационные технологии в управлении персоналом
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы
4	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
5	Б1.О.32 Расчеты социальных льгот и компенсаций

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Планируемые результаты обучения

	компетенции	
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства	<p>Знать: возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач индивидуальной профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения для решения задач групповой профессиональной деятельности; возможности наиболее распространенного в РФ программного обеспечения в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации</p> <p>Уметь: выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач индивидуальной профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач групповой профессиональной деятельности; выбирать определенное программное обеспечение для решения стандартных задач в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации</p> <p>Владеть: способностью решать стандартные задачи индивидуальной профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи групповой профессиональной деятельности; способностью решать стандартные задачи в соответствии с развитием сквозных технологий цифровизации</p>
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом	<p>Знать: основные типы IT-решений в управлении персоналом; принципы работы современных информационных технологий; тенденции развития цифровизации управления персоналом</p> <p>Уметь: выбирать основные типы IT-решений в управлении персоналом; использовать принципы работы современных информационных технологий; применять тенденции развития цифровизации управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками обоснования выбора основных типов IT-решений в управлении персоналом; навыками использования принципов работы современных информационных технологий; навыками применения тенденций развития цифровизации управления персоналом</p>
	ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности	<p>Знать: примеры основных типов IT-решений для управления персоналом; особенности и последствия использования основных типов IT-решений для управления персоналом; способы оптимизации использования основных типов IT-решений для управления персоналом</p> <p>Уметь: применять основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности; использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; организовать использование ИТ для решения своих задач профессиональной деятельности на предприятии с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом</p> <p>Владеть: способностью выполнения задач профессиональной деятельности с помощью применения основных типов IT-решений; способностью применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности; способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом</p>

<p>ПК-1.4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов</p>	<p>ПК-1.4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала</p>	<p>Знать: элементы процессного управления; стандарт отображения бизнес-процессов; способы и инструменты проведения реинжиниринга Уметь: отображать бизнес-процесс в стандарте IDEF0; проводить реинжиниринг бизнес-процесса; разрабатывать предложения по улучшению условий и организации труда Владеть: навыками отображения бизнес-процесс в стандарте IDEF0; навыками проведения реинжиниринга бизнес-процесса; навыками разработки предложения по улучшению условий и организации труда</p>
---	---	---

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Сем естр	Часы				Сем естр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	Раздел 1. Основы цифровизации управления персоналом											
1.1	Цифровой профиль инфраструктуры общества	5	4		6	5	6	4		4	12	ОПК-6.1
1.2	Архитектурный подход в системе управления организацией	5	5		12/4	6	6	5		5/4	13	ПК-1.4.1
2.0	Раздел 2. Инфраструктура цифровизации управления персоналом											ОПК-6.2
2.1	Управление человеческим капиталом в условиях цифрового переворота	5	4		6	5	6	4		4	12	ОПК-5.3
2.2	Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации	5	4		10	5	6	4		4	12	
	Итого		17		34/4	21		17		17/4	47	
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	5					6					ОПК-5.3, ОПК-6.1, ПК-1.4.1, ОПК-6.2

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: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен 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% онлайн
6.1.1.1	Грибанов Ю. И.	Цифровая трансформация бизнеса : учебное пособие [Электронный ресурс]. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600303	Москва : Дашков и К°, 2021. – 214 с.	100 % онлайн
6.1.1.2	Шеер А.	Индустрия 4.0: от прорывной бизнес-модели к автоматизации бизнес-процессов [Электронный ресурс]. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612569	Москва : Дело, 2020. – 272 с.	100 % онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Титоренко Г. А.	Информационные системы и технологии управления : учебник [Электронный ресурс]. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115159	Москва : Юнити, 2015. – 591 с.	100 % онлайн
6.1.2.2	Титоренко Г. А.	Информационные системы в экономике : учебник [Электронный ресурс]. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116713	Москва : Юнити, 2012. – 464 с.	100 % онлайн
6.1.2.3	Камолов С. Г.	Цифровое государственное управление : учебник для вузов [Электронный ресурс]. - https://urait.ru/bcode/520044	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % онлайн
6.1.2.4	под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов [Электронный ресурс]. - https://urait.ru/bcode/519634	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % онлайн
6.1.2.5	Сергеев Л. И.	Цифровая экономика : учебник для вузов [Электронный ресурс]. - https://urait.ru/bcode/509767	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % онлайн
6.1.2.6	ответственный редактор М. Н. Конягина	Основы цифровой экономики : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. - https://urait.ru/bcode/519464	Москва : Издательство Юрайт, 2023	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	Якимова Л. Д.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – 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 – . – URL: http://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: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – 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 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 используется
---------	-----------------

6.3.3 Информационные справочные системы

6.3.3.1	КонсультантПлюс : справочно-правовая система : база данных / Региональный информационный центр КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – 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.
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.

6.4 Правовые и нормативные документы

6.4.1	Не используется
-------	-----------------

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

1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И
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. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-307.
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 библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lectio» – 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. 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,

	<p>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. 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>Лабораторное занятие</p>	<p>Основным условием эффективного участия обучающихся в лабораторной работе является проработка лекционного материала и вопросов, предусмотренных для самостоятельного изучения.</p> <p>При проведении лабораторных работ обучающийся должен быть обеспечен материалами (условиями) кейсов или ситуационных задач, если они предусмотрены планом занятия, а также тестовыми заданиями.</p> <p>Задания на выполнение лабораторных работ размещены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в лабораторные занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ по ведению организационной и распорядительной документации, администрированию процессов и документообороту по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине «Цифровизация управления персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 21 час по очной форме обучения, 47 часов по очно-заочной форме обучения, 78 часов по 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 решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и расчетно-графических работ (РГР). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным 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 и РГР должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» № П.420700.05.4.092-2017.</p> <p>Обучающийся очной и очно-заочной формы обучения выполняет: 5 и 6 семестр соответственно ИДЗ № 1 «Решение профессиональной задачи в сфере управления персоналом с использованием современных цифровых технологий и программных средств». 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 (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение № 1 к рабочей программе
Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом»

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 Университета, 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 «Цифровизация управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства

ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом

ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная 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*)
---	--------	--	--	---------------------------------------	--

5 семестр- очная форма обучения, 6 семестр – очно-заочная форма обучения					
1	1-4	Текущий контроль	1.1 Цифровой профиль инфраструктуры общества	ОПК-6.1	Конспект лекций (письменно) Защита лабораторных работ (устно, письменно)
2	5-9	Текущий контроль	1.2 Архитектурный подход в системе управления организацией	ПК-1.4.1	Конспект лекций (письменно) Защита лабораторных работ (устно, письменно) ПП***: творческое задание (письменно)
3	9	Текущий контроль	Раздел 1. Основы цифровизации управления персоналом	ОПК-6.1 ПК-1.4.1	Тест (компьютерные технологии)
4	10-13	Текущий контроль	Управление человеческим капиталом в условиях цифрового переворота	ОПК-6.2	Конспект лекций (письменно) Защита лабораторных работ (устно, письменно)
5	14-17	Текущий контроль	Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации	ОПК-5.3	Конспект лекций (письменно) Защита лабораторных работ (устно, письменно) Контрольная работа (письменно)
6	17	Текущий контроль	Раздел 2. Инфраструктура цифровизации управления персоналом	ОПК-6.2 ОПК-5.3	Тест (компьютерные технологии)
67	18	Промежуточная аттестация - экзамен	Разделы 1, 2	ОПК-6.1 ПК-1.4.1 ОПК-6.2 ОПК-5.3	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену) Тест (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

**ПП – практическая подготовка.

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 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	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений	Темы конспектов по дисциплине

		обучающихся	
	Защита лабораторной 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 лабораторной работы, оценка применимости полученных данных на практике.	Контрольные вопросы по лабораторным работам
2	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, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
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	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по разделам дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Типовые контрольные задания творческого уровня
5	Экзамен	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	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины/ прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Критерии и шкала оценивания экзамена (часть «тестовые задания»)

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

Критерии и шкала оценивания экзамена (часть «практические задания»)

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	«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

«хорошо»		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	«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	Компетенция не сформирована

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«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 было попытки выполнить задание

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Полное раскрытие темы, указание точных названий и определений, правильная формулировка понятий и категорий, приведены все необходимые формулы, соответствующая статистика и т.п., все задания выполнены верно (все задачи решены правильно)
«хорошо»	Недостаточно полное раскрытие темы, одна-две несущественные ошибки в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющие суть изложения, наличие незначительного количества грамматических и стилистических ошибок, одна-две несущественные погрешности при выполнении заданий или в решениях задач
«удовлетворительно»	Ответ отражает лишь общее направление изложения лекционного материала, наличие более двух несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; большое количество грамматических и стилистических ошибок, одна-две существенные ошибки при выполнении заданий или в решениях задач
«неудовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Тема не раскрыта, более двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных, при выполнении заданий или в решениях задач,

	наличие грамматических и стилистических ошибок и др. Нет ответа. Не было попытки выполнить задание
--	---

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Тестирование

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

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 лабораторной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Студент может ответить на вопросы по проделанной лабораторной 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 лабораторной 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 лабораторной 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 лабораторной работе, не владеет электронным инструментарием для осуществления необходимых расчетов, не понимает алгоритм осуществляемых им в программных средствах операций в соответствии с теорией

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 1.1 «Цифровой профиль инфраструктуры общества»

1. Определение информационных и цифровых технологий
2. Что означает VUCA-мир
3. Что такое рынок НТИ
4. Какие этапы цифровой зрелости проходит государство
5. Назовите три подхода работы с информацией
6. Что такое «сквозные» технологии цифровизации
7. Big Data, ее характеристики, назначение, применение
8. Искусственный интеллект, суть, применение
9. Нейротехнологии, технологии виртуальной и дополненной реальностей, их определение и назначение
10. Интернет вещей, описание возможностей

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.2 «Архитектурный подход в системе управления организацией»

1. Анализ данных. Определение шкалы переменных
2. Анализ данных. Одномерный анализ данных (базовые статистики)
3. Анализ данных. Двумерный анализ данных
4. Анализ данных. Многомерный анализ данных

5. Анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия
6. Анализ данных для планирования персонала исходя из состояния рынка труда
7. Анализ данных для подбора персонала
8. Анализ данных для адаптации персонала
9. Анализ данных для мотивации персонала
10. Анализ данных для проведения функционально-стоимостного анализа
11. Анализ данных для управления талантами
12. Определение нейротехнологий и искусственного интеллекта
13. Классификация искусственного интеллекта
14. Связь искусственного интеллекта с большими данными
15. Инфраструктура искусственного интеллекта
16. Внедрение технологий прикладного искусственного интеллекта
17. Цифровая трансформация предприятия
18. Направления цифровизации предприятия
19. Цифровая безопасность предприятия
20. Преимущества цифровизации предприятия
21. Проблемы цифровизации предприятия

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.1 «Управление человеческим капиталом в условиях цифрового переворота»

1. Распознавание ситуаций и объектов
2. Чтение мыслей
3. Машинное зрение в управлении транспортом
4. Обработка неструктурированной организации
5. Определение Robotic Process Automation (RPA)
6. Возможности Robotic Process Automation (RPA)
7. Robotic Process Automation (RPA) для кадрового документооборота
8. Robotic Process Automation (RPA) для достижения стратегических целей
9. Недостатки Robotic Process Automation (RPA)
22. Определение квантовых технологий
23. Классификация квантовых технологий
24. Квантовые коммуникации в управлении персоналом
25. Квантовая криптография в управлении персоналом
26. Квантовые сенсоры и вычисления в управлении персоналом

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.2 «Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации»

1. Суть технологии беспроводной связи в цифровой экономике
2. Классификация беспроводной связи в цифровой экономике
3. Концепция «Умный город» на базе беспроводной связи
4. Определение дополненной и виртуальной реальности
5. Обучение с помощью дополненной и виртуальной реальности
6. Проектирование и тестирование концепций с помощью дополненной и виртуальной реальности
7. Помощь в повседневной деятельности с помощью дополненной и виртуальной реальности

8. Преимущества и недостатки дополненной и виртуальной реальности

3.2 Перечень тем конспектов лекций

Раздел 1. Основы цифровизации управления персоналом

1. Цифровой профиль инфраструктуры общества
2. Архитектурный подход в системе управления организацией

Раздел 2. Инфраструктура цифровизации управления персоналом

3. Управление человеческим капиталом в условиях цифрового переворота
4. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации

3.3 Образцы типового варианта творческого задания

Образец типового варианта индивидуального творческого задания
выполняемых в рамках практической подготовки,

(трудовая функция А/01.5 трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу)

На основе анализа сайтов: электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://umcздт.ru/books/>, ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>, образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/>, Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dcnti.krw.rzd> и др. сделать обзор практик применения сквозных технологий для ведения организационной и распорядительной документации по персоналу.

Цель – ознакомиться с передовой практикой применения сквозных технологий для ведения организационной и распорядительной документации по персоналу, закрепить навыки аналитической работы и сравнительного анализа.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания
выполняемых в рамках практической подготовки,

(трудовая функция А/03.5; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы)

На основе анализа сайтов: научная электронная библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://elibrary.ru/> – ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>, образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://urait.ru/>, Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dcnti.krw.rzd> и др. сделать обзор 5-6 технологий, сервисов и программного обеспечения для осуществления администрирования процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы.

На занятии студент должен описать область применения рассматриваемых продуктов, технологий и сервисов, их функциональность, область и практики применения, а также компетенции и должности пользователей.

Необходимо подготовить презентационный материал и выполнить работу в печатной форме.

Цель – ознакомиться с современными цифровыми технологиями администрирования процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы, закрепить навыки аналитической работы и сравнительного анализа.

3.3 Перечень заданий к экзамену

3.3.1 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

Раздел 1. Основы цифровизации управления персоналом

1. Основные понятия информационных и цифровых технологий
2. Этапы цифровой зрелости государства
3. Подходы к работе с информацией
4. «Сквозные» технологии цифровизации

Раздел 2. Инфраструктура цифровизации управления персоналом

5. Big Data, ее характеристики, назначение, применение
6. Искусственный интеллект, суть, применение
7. Нейротехнологии, технологии виртуальной и дополненной реальностей, их определение и назначение
8. Интернет вещей, описание возможностей
9. Анализ данных. Определение шкалы переменных.
10. Анализ данных. Одномерный анализ данных (базовые статистики)
11. Анализ данных. Двумерный анализ данных
12. Анализ данных. Многомерный анализ данных
13. Распознавание ситуаций и объектов
14. Обработка неструктурированной организации
15. Определение дополненной и виртуальной реальности
16. Обучение с помощью дополненной и виртуальной реальности
17. Проектирование и тестирование концепций с помощью дополненной и виртуальной реальности
18. Помощь в повседневной деятельности с помощью дополненной и виртуальной реальности
19. Robotic Process Automation (RPA). Определение, возможности.

3.3.2 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

Вариант 1

1. Провести анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем
2. Провести анализ данных для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
3. Рассчитать ТСО для службы управления персоналом, по данным предоставленным преподавателем

Вариант 2

1. Провести анализ данных для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем
2. Провести анализ данных для проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
3. Рассчитать ТСО для службы управления персоналом, по данным предоставленным преподавателем

Вариант 3

1. Провести анализ данных для подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем
2. Провести анализ данных для управления талантами, по должностям, определенным преподавателем
3. Рассчитать ТСО для службы управления персоналом, по данным предоставленным преподавателем

Вариант 4

1. Провести анализ данных для адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем
2. Провести анализ данных для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
3. Рассчитать ТСО для службы управления персоналом, по данным предоставленным преподавателем

3.3.3 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Вариант 1

1. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем
2. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса управления талантами, по должностям, определенным преподавателем
3. Разработать план мероприятий по минимизации затрат на службу управления
4. Разработать план мероприятий по повышению уровня SLA со стороны службы управления персоналом

Вариант 2

1. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса планирования персонала по состоянию рынка труда, описанного преподавателем
2. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
3. Разработать план мероприятий по минимизации затрат на службу управления
4. Разработать план мероприятий по повышению уровня SLA со стороны службы управления персоналом

Вариант 3

1. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем
2. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
3. Разработать план мероприятий по минимизации затрат на службу управления
4. Разработать план мероприятий по повышению уровня SLA со стороны службы управления персоналом

Вариант 4

1. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем
2. Разработать план мероприятий по совершенствованию процесса управления талантами, по должностям, определенным преподавателем
3. Разработать план мероприятий по минимизации затрат на службу управления
4. Разработать план мероприятий по повышению уровня SLA со стороны службы управления персоналом

персоналом

3.4 Типовые задания для контрольной работы

3.4.1 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме 2.2 «Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации»

Задание 1

Построить матрицу НТИ, связав технологии, новые рынки, институты, инфраструктуру (резурсы) Результаты оформите в таблице.

Технологии	Технология 1	Технология 2			Институты
Новые рынки					Институт 1
Рынок 1					Институт 2
Рынок 2					
Инфраструктура	Инф 1	Инф2			

Задание 2

На основании информации о сквозных технологиях, перечислить последствия для управления персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей.

Сквозная технология	Последствия
Большие данные	
Искусственный интеллект	
...	

Задание 3

1. Провести анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем
2. Провести анализ данных для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем
3. Провести анализ данных для подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем
4. Провести анализ данных для адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем
5. Провести анализ данных для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
6. Провести анализ данных для проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
7. Провести анализ данных для управления талантами, по должностям, определенным преподавателем

Задание 4

Определить последствия для применения искусственного интеллекта в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	искусственный интеллект
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
...	
...	

Задание 5

Определить последствия для применения квантовых технологий в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Квантовые технологии
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
...	
...	

Задание 6

Определить последствия цифровой трансформации предприятия для управления персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Цифровая трансформация предприятия
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
...	
...	

Задание 7

Определить последствия применения промышленного интернета для управления персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Промышленный интернет
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
...	
...	

Задание 8

Определить последствия для применения роботизации бизнес-процессов в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Robotic Process Automation (RPA)
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
Обучение персонала	
...	

Задание 9

Определить последствия для применения дополненной и виртуальной реальности в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Дополненная реальность	Виртуальная реальность
Планирование персонала		
Подбор, отбор и найм персонала		
Адаптация персонала		
Мотивация персонала		
Обучение персонала		
...		

3.4.2 Типовые контрольные задания творческого уровня

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

Образец типового варианта индивидуального творческого задания

по теме 2.2 «Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации»

Задание 1

На основании результатов выполненного задания реконструктивного уровня разработать стратегию для службы управления персоналом в организации, род деятельности которой определен преподавателем.

Для удобства можно воспользоваться таблицей.

Сквозная технология	Последствия	Элементы стратегии
Большие данные		
Искусственный интеллект		
...		

Задание 2

На основании результатов выполненного задания реконструктивного уровня разработать план мероприятий по совершенствованию;

1. для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем
2. для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем
3. для подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем
4. для адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем

5. для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
6. для проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
7. для управления талантами, по должностям, определенным преподавателем

3.4 Темы лабораторных работ

Раздел 1. Основы цифровизации управления персоналом

1. Кадровое делопроизводство на цифровой платформе
2. Использование CASE-средств для анализа бизнес-процессов

Раздел 2. Инфраструктура цифровизации управления персоналом

3. Технологии деловых и социальных коммуникаций
4. Цифровые возможности кадровых процессов

3.5 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончанию 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).

3.5.1 Тестовые задания по разделам

Тестирование по разделам проводится в рамках текущего контроля по дисциплине.

3.5.1.1 Типовые тестовые задания по разделу 1 «Основы цифровизации управления персоналом»

Структура теста по теме (время – 20 мин)

(оценочное средство предназначено для оценки знаний, умений и навыков/опыта деятельности по теме)

Тестовые задания	Количество тестовых заданий в тесте
------------------	-------------------------------------

Тестовые задания для оценки знаний	6
Тестовые задания для оценки умений	2
Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	1
Итого	9 ТЗ в тесте

Тестовые задания для оценки знаний (3 б.)

1.	Показатель цифрового развития организации или отрасли, характеризующий уровень её цифровой трансформации: а) цифровой возраст б) цифровая зависимость в) цифровая зрелость +
2.	Технологии цифровизации позволяют организовать максимально персонализированное взаимодействие, которое предпочитает большинство клиентов, так ли это? (да)
3.	Информационная система... а.) ...функционально определяется как множество взаимосвязанных элементов для обеспечения ввода, обработки, хранения и распределения информации, которая используется в процессах решений, координации и контроля деятельности в организации+ б.) ...можно определить как множество взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают хранение и распространение информации для принятия управленческих решений в.) ...можно определить как множество взаимосвязанных элементов, обеспечивающих ввод, обработку, хранение и распределение информации для принятия управленческих решений
4.	Технология виртуальной реальности позволяют интегрировать информацию с объектами реального мира в форме текста, а технология дополненной реальности позволяют погрузить человека в иммерсивный виртуальный мир, так ли это? (нет)
5.	... – выделенный для обработки запросов от рабочих станций сети многопользовательский компьютер, предоставляющий станциям доступ к общим системным ресурсам (вычислительным мощностям, базам данных, библиотекам программ, принтерам, факсам и др.) и распределяющий эти ресурсы. (Сервер)
6.	... – это 1) банковские операции по переводу денежных средств; 2) иницируемая держателем банковской карты последовательность сообщений, вырабатываемых участником системы и передаваемых от участника к участнику для обслуживания держателя карты. (Транзакция)

Тестовые задания для оценки умений (6 б.)

1.	Определите, каких изменений в организации экономической деятельности в меньшей степени требуют цифровые технологии? а) изменение бизнес-моделей; б) изменение организационных структур; в) формирование цифровой культуры; г) трансформации этических норм+
2.	Определите, кто отвечает за изучение процессов, потребностей и «клиентов» в организации межведомственных взаимодействий, а также внедрение процессного подхода и проектирование новых цифровых сервисов: а) руководитель по работе с данными б) руководитель по цифровой трансформации в) руководитель по цифровому проектированию и процессам +

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности (10 б.)

1.	Современная цивилизация живет в мире третьей промышленной революции. Вместе с тем скоро должна произойти четвертая. Какая технология считается ее частью? а) роботы на производстве; б) интернет вещей;+ в) термоядерный синтез; г) механизация производства
----	--

3.5.1.1 Типовые тестовые задания по разделу 2 «Инфраструктура цифровизации управления персоналом»

Структура теста по теме (время – 20 мин)

(оценочное средство предназначено для оценки знаний, умений и навыков/опыта деятельности по теме)

Тестовые задания	Количество тестовых
------------------	---------------------

	заданий в тесте
Тестовые задания для оценки знаний	6
Тестовые задания для оценки умений	2
Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	1
Итого	9 ТЗ в тесте

Тестовые задания для оценки знаний (3 б.)

1.	Какой термин область криптовалют позаимствовала в сельском хозяйстве? а) компост; б) ферма;+ в) пастбище; г) плантация
2.	Информационное ... — архивная активная электронная система для сбора, доставки, хранения, анализа и предоставления информации для подготовки управленческих решений. (хранилище)
3.	Бизнес-планирование – это а) учет затрат по процессам и местам возникновения, анализ рентабельности, поддержка принятия решений б) учет затрат по процессам и местам возникновения, стратегическое и текущее планирование+ в) составление бюджета, управление активами и основными средствами, стратегическое планирование
4.	... — это разновидность цифровой валюты, не имеющей физического воплощения и единого центра, который бы ее контролировал. Работает в так называемом «блокчейне» или цепочке блоков с информацией. (Криптовалюта)
5.	... интеллект — свойство автоматических и автоматизированных систем брать на себя отдельные функции человеческого интеллекта, т. е. выбирать и принимать оптимальные решения на основе ранее полученного опыта и рационального анализа внешних условий. (Искусственный)
6.	... - содержание, наполнение. Качественная, отобранная информация из нужной области знаний или человеческой деятельности, оформленная в доступной для публикации форме. Под данным термином чаще всего понимается содержательное наполнение электронных ресурсов, например, web-сайтов. (Контент)

Тестовые задания для оценки умений (6 б.)

1.	Поставьте в соответствие понятия: <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Цифровая платформа</td> <td>бизнес-модель, позволяющая потребителям и поставщикам связываться онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией, включая предоставление продуктов/ услуг/ информации собственного производства.</td> </tr> <tr> <td>Цифровая трансформация</td> <td>изменение бизнеса путем пересмотра бизнес-стратегии, моделей, операций, продуктов, маркетингового подхода, целей и т. д. путем принятия цифровых технологий.</td> </tr> <tr> <td>Бизнес-модель</td> <td>метод ведения бизнеса, с помощью которого компания может обеспечить себя, то есть приносить прибыль. ... разъясняет, как компания зарабатывает деньги, определяя положение компании в цепочке создания стоимости.</td> </tr> <tr> <td>Цифровая стратегия</td> <td>пошаговый план, сформулированный для достижения конкретных целей (продвижения бренда или товаров и услуг) с помощью цифровых технологий (в основном через интернет-каналы).</td> </tr> </tbody> </table>	Цифровая платформа	бизнес-модель, позволяющая потребителям и поставщикам связываться онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией, включая предоставление продуктов/ услуг/ информации собственного производства.	Цифровая трансформация	изменение бизнеса путем пересмотра бизнес-стратегии, моделей, операций, продуктов, маркетингового подхода, целей и т. д. путем принятия цифровых технологий.	Бизнес-модель	метод ведения бизнеса, с помощью которого компания может обеспечить себя, то есть приносить прибыль. ... разъясняет, как компания зарабатывает деньги, определяя положение компании в цепочке создания стоимости.	Цифровая стратегия	пошаговый план, сформулированный для достижения конкретных целей (продвижения бренда или товаров и услуг) с помощью цифровых технологий (в основном через интернет-каналы).
Цифровая платформа	бизнес-модель, позволяющая потребителям и поставщикам связываться онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией, включая предоставление продуктов/ услуг/ информации собственного производства.								
Цифровая трансформация	изменение бизнеса путем пересмотра бизнес-стратегии, моделей, операций, продуктов, маркетингового подхода, целей и т. д. путем принятия цифровых технологий.								
Бизнес-модель	метод ведения бизнеса, с помощью которого компания может обеспечить себя, то есть приносить прибыль. ... разъясняет, как компания зарабатывает деньги, определяя положение компании в цепочке создания стоимости.								
Цифровая стратегия	пошаговый план, сформулированный для достижения конкретных целей (продвижения бренда или товаров и услуг) с помощью цифровых технологий (в основном через интернет-каналы).								
2.	Поставьте в соответствие понятия: <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>B2C</td> <td>взаимоотношения между организацией и потребителем</td> </tr> <tr> <td>G2B</td> <td>взаимоотношения между государством и бизнесом</td> </tr> <tr> <td>B2G</td> <td>взаимоотношения между бизнесом и государством</td> </tr> <tr> <td>C2C</td> <td>взаимоотношения между потребителями</td> </tr> </tbody> </table>	B2C	взаимоотношения между организацией и потребителем	G2B	взаимоотношения между государством и бизнесом	B2G	взаимоотношения между бизнесом и государством	C2C	взаимоотношения между потребителями
B2C	взаимоотношения между организацией и потребителем								
G2B	взаимоотношения между государством и бизнесом								
B2G	взаимоотношения между бизнесом и государством								
C2C	взаимоотношения между потребителями								

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности (10 б.)

1.	Определите, кто отвечает за изучение процессов, потребностей и «клиентов» в организации межведомственных взаимодействий, а также внедрение процессного подхода и проектирование новых цифровых сервисов: а) руководитель по работе с данными б) руководитель по цифровой трансформации в) руководитель по цифровому проектированию и процессам +
----	---

3.5.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование по дисциплине проводится в рамках промежуточного контроля по дисциплине. Тест по дисциплине формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Структура тестовых материалов по дисциплине «Цифровизация управления персоналом»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-6.1 Знает основные типы IT-решений в управлении персоналом	1.1 Цифровой профиль инфраструктуры общества	Сущность экономического содержания цифровизации общественного развития	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Цифровая трансформация в развитии экономической теории воспроизводства	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Понятия и инструменты цифровых платформ	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ПК-1.4.1 Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	1.2 Архитектурный подход в системе управления организацией	Основы архитектуры предприятия	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Обзор основных методологий, стандартов и сводов знаний в области архитектуры предприятия	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Языки описания архитектуры предприятия	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ОПК-5.3 Использует современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в сфере производства	2.1 Управление человеческим капиталом в условиях цифрового переворота	Человеческий капитал – ключевой фактор развития цифровой экономики	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Требования к инновационному менеджеру	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Инновации в управлении человеческими ресурсами	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ОПК-6.2 Применяет основные типы IT-решений для выполнения задач профессиональной деятельности	2.2 Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации	Трансформация деловых коммуникаций и мотивации	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Трансформация обучения и развития персонала	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
Итого				120 – ОТЗ 120 – 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 – 40 мин.

1. Технологии цифровизации позволяют организовать максимально персонализированное взаимодействие, которое предпочитает большинство клиентов, так ли это? (да)
2. Показатель цифрового развития организации или отрасли, характеризующий уровень её цифровой трансформации:
 - а) цифровой возраст
 - б) цифровая зависимость
 - в) цифровая зрелость +
3. Каких изменений в организации экономической деятельности в меньшей степени требуют цифровые технологии?
 - а) изменение бизнес-моделей;
 - б) изменение организационных структур;
 - в) формирование цифровой культуры;
 - г) трансформации этических норм+.
4. Технология виртуальной реальности позволяют интегрировать информацию с объектами реального мира в форме текста, а технология дополненной реальности позволяют погрузить человека в иммерсивный виртуальный мир, так ли это? (нет)
5. Отвечает за изучение процессов, потребностей и «клиентов» в организации межведомственных взаимодействий, а также внедрение процессного подхода и проектирование новых цифровых сервисов:
 - а) руководитель по работе с данными
 - б) руководитель по цифровой трансформации
 - в) руководитель по цифровому проектированию и процессам +
6. Отвечает за изучение процессов, потребностей и «клиентов» в организации межведомственных взаимодействий, а также внедрение процессного подхода и проектирование новых цифровых сервисов:
 - а) руководитель по работе с данными
 - б) руководитель по цифровой трансформации
 - в) руководитель по цифровому проектированию и процессам +
7. Отвечает за изучение процессов, потребностей и «клиентов» в организации межведомственных взаимодействий, а также внедрение процессного подхода и проектирование новых цифровых сервисов:
 - а) руководитель по работе с данными
 - б) руководитель по цифровой трансформации
 - в) руководитель по цифровому проектированию и процессам +
8. В каком году впервые была принята программа «Цифровая экономика Российской Федерации»? (2017)
9. Информационное ... - это совокупность информационных ресурсов, созданных субъектами информационной сферы, средств взаимодействия таких субъектов, их информационных систем и необходимой информационной инфраструктуры. (пространство)

10. Современная цивилизация живет в мире третьей промышленной революции. Вместе с тем скоро должна произойти четвертая. Какая технология считается ее частью?
- роботы на производстве;
 - интернет вещей;+
 - термоядерный синтез;
 - механизация производства.
11. Какой термин область криптовалют позаимствовала в сельском хозяйстве?
- компост;
 - ферма;+
 - пастбище;
 - плантация.
12. ... — это разновидность цифровой валюты, не имеющей физического воплощения и единого центра, который бы ее контролировал. Работает в так называемом «блокчейне» или цепочке блоков с информацией. (Криптовалюта)
13. Реализация программы «Цифровая экономика» рассчитана до ... года. (2024)
14. Сколько всего федеральных проектов входит в состав программы «Цифровая экономика»? (6)
15. Поставьте в соответствие понятия:

Цифровая платформа	бизнес-модель, позволяющая потребителям и поставщикам связываться онлайн для обмена продуктами, услугами и информацией, включая предоставление продуктов/услуг/ информации собственного производства.
Цифровая трансформация	изменение бизнеса путем пересмотра бизнес-стратегии, моделей, операций, продуктов, маркетингового подхода, целей и т. д. путем принятия цифровых технологий.
Бизнес-модель	метод ведения бизнеса, с помощью которого компания может обеспечить себя, то есть приносить прибыль. ... разъясняет, как компания зарабатывает деньги, определяя положение компании в цепочке создания стоимости.
Цифровая стратегия	пошаговый план, сформулированный для достижения конкретных целей (продвижения бренда или товаров и услуг) с помощью цифровых технологий (в основном через интернет-каналы).

16. Вторичным выгодополучателем от цифровой экономики является ... (бизнес).

17. Поставьте в соответствие понятия:

B2C	взаимоотношения между организацией и потребителем
G2B	взаимоотношения между государством и бизнесом
B2G	взаимоотношения между бизнесом и государством
C2C	взаимоотношения между потребителями

18. Сокращение «сквот», часто встречающееся в материалах и публикациях по программе «Цифровая экономика», означает ... (сквозная технология).

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
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. Конспекты должны быть выполнены в установленный

	преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Защита лабораторной работы	Лабораторные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время лабораторных занятий. Задания на лабораторные работы выложены в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Лабораторная работа должна быть выполнена в установленный преподавателем срок и по ней должен быть оформлен отчет. Работа (отчет) должна быть оформлена аккуратно, в наиболее оптимальной для фиксации результатов форме. Отчеты по лабораторным работам в назначенный срок сдаются на проверку. Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки отчета на следующем занятии после сдачи отчета на проверку; оцененные/проверенные отчеты преподаватель возвращает обучающимся. Если предусмотрена устная защита лабораторных работ, то обучающийся объясняет решение задач и оформление документов, указанных преподавателем, и отвечает на его вопросы.
Творческие задания	Выполнение заданий творческого 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 разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Контрольная работа (КР)	Контрольная работа для студентов заочной формы обучения, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется студентом самостоятельно согласно выбранному варианту. По итогам выполнения КР, после ее проверки, обучающийся защищает КР. Преподаватель задает не менее 3-х вопросов в рамках заданий, содержащихся в контрольной работе. Варианты контрольных работ обучающиеся получают в начале курса через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) 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 типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности;
- перечень типовых тестовых заданий для оценки знаний и умений.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 <p>ИрГУПС 2022-2023 учебный год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Цифровизация управления персоналом» <i>Специализация/профиль</i> <u>Управление персоналом организации</u> <u>5</u> семестр</p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой « _____ » ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Сквозные» технологии цифровизации.2. Big Data, ее характеристики, назначение, применение3. Обучение с помощью дополненной и виртуальной реальности.4. Провести анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем.5 Провести анализ данных для управления талантами по должностям, определенным преподавателем.		