

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 «02» июня 2023 г. № 426-1

Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
рабочая программа практики

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма

Практика реализуется в форме практической подготовки

Способ проведения практики – стационарная, выездная

Форма проведения практики – дискретная

Кафедра разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 6

Часов по учебному плану (УП) – 216

В том числе в форме практической
подготовки (ПП) – 215/206

Форма промежуточной аттестации –
зачет с оценкой в семестре

очная форма обучения: 8

очно-заочная форма обучения - 9

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 практики 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.э.н., доцент, доцент

А.А. Малахова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «11» мая 2023 г. № 9.

Заведующий кафедрой, к.т.н., доцент

В.О. Колмаков

1 Цели и задачи практики	
1.1 Цели практики	
1.1	закрепление и углубление теоретических знаний, приобретение практических навыков и опыта в выполнении профессиональных функций в области управления персоналом организации, применение полученных специальных знаний по управлению организацией для решения конкретных управленческих задач в сфере управления персоналом.
1.2 Задачи практики	
1.2.1	приобретение практических навыков разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации
1.2.2	углубление практического опыта анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике
1.2.3	совершенствования умений и навыков в сфере кадрового документооборота

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках практики	
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	

2. Место практики в структуре ОПОП	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Б1.В.ДВ.08.01 Комплексный управленческий анализ
2.1.2	Б1.В.ДВ.08.02 Анализ управленческих ситуаций
2.1.3	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
2.1.4	Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство
2.1.5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
2.1.6	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
2.1.7	Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала
2.1.8	Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала
2.1.9	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
2.1.10	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
2.1.11	Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая)
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:
2.2.1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2.2.1	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОХОЖДЕНИЯ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ
С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала	ПК-2.1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала	Знать: методы сбора информации для анализа системы управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом; методы развития кадрового потенциала организации
		Уметь: собирать и обрабатывать информации для анализа системы управления персоналом; выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом; применять методы развития кадрового потенциала организации
		Владеть: навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом; методами развития кадрового потенциала организации
ПК-2.2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	ПК-2.2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: теорию о целевых ориентирах трудового и социального развития персонала; методы определения потребности в кадрах; теоретические аспекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на повышение социально-экономической эффективности трудового и социального развития персонала
		Уметь: выполнять анализ целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; документально оформлять мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности, подбирать методы определения потребности в кадрах
		Владеть: навыками анализа целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; навыками применения методов определения потребности в кадрах, навыками определения социально-экономической эффективности предложенных мероприятий
ПК-2.3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-2.3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: методы оценки персонала организации; современные направления и методы развития персонала
		Уметь: подбирать и применять методы оценки персонала организации; определять актуальные направления и методы развития персонала
		Владеть: навыками подбора и использования методов оценки персонала организации; навыками формулирования

		актуальных направлений развития персонала и реализации методов развития персонала
ПК-2.4. 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	ПК-2.4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	Знать: методы анализа и оценки трудовых показателей; методы анализа и оценки условий труда; методы анализа и оценки системы мотивации труда
		Уметь: применять методы анализа и оценки трудовых показателей; использовать методы анализа и оценки условий труда; реализовывать на практике методы анализа и оценки системы мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
		Владеть: навыками применения методов анализа и оценки трудовых показателей; навыками использования методов анализа и оценки условий труда; навыками практической реализации методов анализа и оценки системы мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов
ПК-2.5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала	ПК-2.5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	Знать: основы компетентного подхода к управлению персоналом; сущность видов ответственности в организации
		Уметь: формулировать критерии для оценки профессиональных компетенций; реализовывать нормы деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной ответственности
		Владеть: навыками разработки критериев для оценки профессиональных компетенций; навыками ответственного поведения при выполнении профессиональных обязанностей

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ							
№	Разделы (этапы) производственной технологической (проектно-технологической) практики Самостоятельная работа обучающегося	Очная форма обучения		Очно-заочная форма обучения		Код индикатора достижения компетенции	Форма отчетности
		Семестр	Часы	Семестр	Часы		
Раздел 1	Подготовительный этап	8	1	9	6		
1.1	Ознакомление с целями, задачами, содержанием и организационными формами производственной технологической практики	8	1	9	2	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Заполнение дневника по практике, оформление направления на практику
1.2	Инструктаж по технике безопасности	8		9	2	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Заполнение ведомости о прохождении инструктажа по технике безопасности
1.3	Разработка индивидуального плана прохождения производственной технологической практики, решение организационных вопросов. Выдача индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики.	8		9	2	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Заполнение дневника по практике, оформление заданий в соответствии с компетенциями
Раздел 2	Основной этап	8	209/209	9	200/200		
2.1	Анализ отчетной документации, на предмет сбора и обработки информации в условиях современных информационно-коммуникационных технологий пакет Microsoft Excel, Word, Power Point, Audit Expert 3.0; 1С:Предприятие 8.3 и др, направленной на выявление проблем экономической и организационно-управленческой направленности, а именно: - изучение состояния кадрового потенциала организации – базы практики и ее отдельных подразделений за ряд лет, в том числе: численность работающих и их соотношения (по категориям, половозрастным, стажевым, образовательным характеристикам); показатели движения кадров (коэффициенты оборота по приему, состав подразделений по управлению персоналом, их функции, права, ответственность, разделение полномочий, взаимосвязь с другими подразделениями организации.	8	70/70	9	68/68	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Аналитический материал для отчета
2.2	Изучение локальных нормативных актов организации (устав, коллективный договор, трудовой договор, штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках, положение об оплате труда), на предмет описания системы организации труда: специфика организации, назначение выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг;	8	69/69	9	64/68	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Аналитический материал для отчета

2.3	Изучение сведений об организации технологии документооборота, а именно: - изучение основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, - разработка рекомендаций по оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями; - изучение основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации Сбор информации на предмет изучения системы кадрового делопроизводства в организации (Инструкция по кадровому делопроизводству, номенклатура дел, Положение о защите персональных данных): изучение и описание кадрового делопроизводства и процесса архивного хранения документов по личному составу в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами; ознакомление с технологией организации процесса сбора кадровой статистики, составления кадровой отчетности через технические устройства www.gks.ru ; www.rzd.ru; www.fpk.ru; изучение и описание схемы ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, анализ положения о защите персональных данных сотрудников	8	70/70	9	68/68	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Аналитический материал для отчета
Раздел 3	Подготовка и защита отчета	8	6/6	9	10/6	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	
3.1	Консультации с руководителем практики	8	6/6	9	2	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Проекты отчетов по практике
3.2	Отчёт по практике руководителю от организации	8		9	2	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Отчёт по практике
3.3	Итоговая конференция	8		9	6/6	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Зачёт (Доклады конференции) по результатам отчета
	Итого	8	216/215	9	216/206	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	
	Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой	8		9			

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

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

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

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	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://znanium.com/catalog/product/1939107 (дата обращения 13.03.2023). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2023	100 % online
6.1.1.2	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 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	А. Я. Кибанов [и др.]	Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография. - https://znanium.com/catalog/document?id=354107 (дата обращения 30.08.2021). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.2.2	Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова ; рецензенты : М. Н. Федорова, Т. В. Кириченко	Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621626 (дата обращения 02.02.2023). - Текст : электронный	Москва : Дашков и К°, 2021	100 % online
6.1.2.3	М. М. Соколова	Управленческое консультирование : учебное пособие для вузов. - https://new.znanium.com/catalog/document?id=343262 (дата обращения 27.08.2021). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2019	100 % online
6.1.2.4	ост. С. В. Левушкина ; рец. Е. Г. Агаларова	Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277421 (дата обращения 27.08.2021) https://znanium.com/catalog/document?pid=514173 (дата обращения 27.08.2021). - Текст : электронный	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	100 % online
6.1.2.5	. П. Беликова ; рецензент Горлов С. М.	Оценка и контроллинг персонала : учебное пособие (краткий курс лекций). - http://znanium.com/bookread2.php?book=514552 (дата обращения 27.08.2021). - Текст : электронный	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014	100 % online
6.1.2.6	Б. М. Генкин, И. В. Лаврентьева, М. В. Симонова [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов ; рец.: В. А. Столярова, В. Н. Бобков ; Государственный университет управления, Национальный союз "Управление	Управление персоналом в России. Теория, отечественная и зарубежная практика: монография : Книга вторая. - https://new.znanium.com/catalog/document?id=344559 (дата обращения 30.08.2021). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online

	персоналом"			
6.1.2.7	С. Н. Орлов	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией : практическое пособие. - https://znanium.com/catalog/product/1817950 (дата обращения 21.03.2023). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2022	100 % online
6.1.2.8	О. К. Минева, И. Н. Ахунжанова, Т. А. Мордасова, О. П. Ходенкова [и др.] ; под редакцией О. К. Миневой ; рец. Ю. П. Кокин [и др.]	Управление персоналом организации. Технологии управления развитием персонала : учебник. - https://znanium.com/catalog/product/1324015 (дата обращения 28.03.2023). - Текст : электронный	Москва : ИНФРА-М, 2021	100 % online
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	А. А. Малахова, С. А. Яркова	Малахова А.А.. Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности. Методика экспресс-анализа в кадровом менеджменте [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов направления подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом» профиль подготовки 1 «Управление персоналом организации» / А. А. Малахова, С. А. Яркова. - Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2018. - 110 с. on-line http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Z21ID=1616141810519121213r634&Image_file_name=%5CFul%5C2226.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2018	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, 2013-2023. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: http://znanium.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – 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	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – 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	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcenti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется
7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ПРАКТИКЕ	
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.
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 ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ	
Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.	
Инструкция по оформлению отчета по практике дана в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».	
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.	

**Приложение 1 к рабочей программе по практике
Б2.О.04(Пд) Производственная – преддипломная практика**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б2.О.04(Пд) Производственная – преддипломная практика

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КриЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе прохождения практики;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

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

Практика 2.О.04(Пд) Производственная – преддипломная практика участвует в формировании компетенций:

ПК-2.1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала

ПК-2.2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала

ПК-2.3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки

ПК-2.4 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

ПК-2.5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала

ПК-2.6 Способен к разработке отдельных направлений управления кадровыми рисками

Программа контрольно-оценочных мероприятий

очная, очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр					
1	1	Текущий контроль	Подготовительный этап	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Собеседование (устно)
2	2	Текущий контроль	Основной этап	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно)
3	3	Текущий контроль	Подготовка и защита отчета	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Задание на практику (письменно)
4	4	Текущий контроль	Отчет по практике	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Тестирование (компьютерные технологии)
5	5	Промежуточная аттестация - зачет	Отчет по практике	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету (устно)
6	6	Сообщение, доклад	Доклад на итоговой конференции	ПК-2.1.2 ПК-2.2.3 ПК-2.3.1 ПК-2.4.2 ПК-2.5.2	Темы докладов, сообщений (устно)

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

Для оценивания результатов обучения используется четырех балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины

2	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
3	Отчет по практике	Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Задания на практику
4	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
5	Тестирование	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
6	Зачет (дифференцированный зачет)	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

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	
--	--	--	--

Доклад, сообщение

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Отчет по практике

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – своевременно, качественно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики; – показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку; – умело применил полученные знания во время прохождения практики; – ответственно и с интересом относился к своей работе. <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнен в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями; – результативность практики представлена в количественной и качественной обработке, продуктах деятельности; – материал изложен грамотно, доказательно; – свободно используются понятия, термины, формулировки; – выполненные задания соотносятся с формированием компетенций
«хорошо»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы практики; – полностью выполнил программу, с незначительными отклонениями от качественных параметров; – проявил себя как ответственный исполнитель, заинтересованный в будущей профессиональной деятельности. <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнен почти в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями; – грамотно используется профессиональная терминология – четко и полно излагается материал, но не всегда последовательно; – описывается анализ выполненных заданий, но не всегда четко соотносится выполнение профессиональной деятельности с формированием определенной компетенции
«удовлетворительно»	<p>Обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выполнил программу практики, однако часть заданий вызвала затруднения; – не проявил глубоких знаний теории и умения применять ее на практике, допускал ошибки в планировании и решении задач; – в процессе работы не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности. <p>Отчет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – низкий уровень владения профессиональным стилем речи в изложении материала; – низкий уровень оформления документации по практике; – носит описательный характер, без элементов анализа;

	– низкое качество выполнения заданий, направленных на формирование компетенций
«неудовлетворительно»	Обучающийся: – владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, не способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий; – не выполнил программу практики в полном объеме. Отчет: – документы по практике не оформлены в соответствии с требованиями; – описание и анализ видов профессиональной деятельности, выполненных заданий отсутствует или носит фрагментарный характер

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

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1. Развитие теории и практики управления персоналом.
2. Теория человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.
3. Организационная структура системы управления организаций (на примере).
4. Функции системы управления персоналом организации.
5. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
6. Проблемы кадрового планирования.
7. Особенности кадрового планирования на предприятиях различных организационных форм.
8. Построение кадрового планирования в зависимости от выбранной организационной структуры.
9. Роль кадровой службы организации, ее функции, задачи и структура.
10. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
11. Разработка системы поощрения работников.
12. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом: организационные (методические, распорядительные, регламентирующие), технические и экономические документы.
13. Должностная инструкция: назначение, этапы ее разработки и содержание.
14. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
15. Информационные системы в управления персоналом.
16. Делопроизводство в системе управления персоналом.
17. Сущность, методы и цели набора персонала.
18. Особенности набора персонала через государственные и негосударственные службы занятости.
19. Методы отбора персонала.
20. Значение, задачи и сфера применения тестов при отборе.
21. Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы
22. Сущность, цели и этапы адаптации.
23. Цель и задачи управления адаптацией.
24. Факторы, влияющие на адаптацию персонала.
25. Особенности адаптации руководителей.
26. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала.
27. Место обучения в системе управления персоналом.
28. Методы обучения персонала, их достоинства и недостатки.
29. Понятие и этапы деловой карьеры.
30. Деловая оценка персонала: задачи и методы.
31. Особенности проведения аттестации персонала.
32. Проблемы процесса высвобождения персонала.
33. Основные теории мотивации трудовой деятельности.
34. Мотивация в современной практике управления персоналом.
35. Анализ и развитие кадрового потенциала организации (на примере).
36. Анализ структуры затрат на персонал.
37. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
38. Анализ основных типов аудита персонала.
39. Кадровое обеспечение системы управления персоналом организации
40. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом организации

3.2 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

1. Анализ деятельности конкретной организации, формирование общих сведений по организации, анализ внутренней и внешней среды организации, SWOT- анализ предприятия

2. Анализ численности персонала, его структуры, динамики, анализ показателей использования рабочего времени
3. Анализ документов, характеризующих систему управления персоналом
4. Анализ системы найма и отбора персонала в организации
5. Исследование организации адаптации новых работников, системы мотивации сотрудников организации
6. Анализ системы обучения персонала
7. Анализ организации и планирования деловой карьеры, формирования кадрового резерва
8. Анализ системы проведения периодической аттестации работников
9. Анализ используемых в организации форм и систем оплаты труда рабочих, специалистов и руководителей
10. Оценка кадровой политики организации

3.3 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1) Составить и оформить положение о подразделении (отдел кадров, отдел энергетика, отдел механика, отдел плановый, отдел бухгалтерии) коммерческого предприятия. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

2) Составить и оформить должностную инструкцию на менеджера по персоналу. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно. (Кибанов стр. 66)

3) Составить и оформить правила внутреннего трудового распорядка дня. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

4) Составить и оформить штатное расписание. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

5) Составить и оформить схему функционального разделения труда в указанном подразделении. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

6) Составить и оформить схему функциональных взаимосвязей подразделений аппарата управления

7) Составить и оформить схему набора персонала. Отбора персонала для определенной отрасли. Критерии выбрать самостоятельно.

9) Составить и оформить схему отбора персонала, этапы выбрать самостоятельно.

10) Составить и оформить профессиограмму на определенную профессию, критерии выбрать самостоятельно.

11) Составить и оформить квалификационные требования для определенной должности, критерии выбрать самостоятельно.

12) Составить и оформить докладную записку руководителю о необходимости введения должности специалиста по социальному развитию персонала

3.4 Задание на практику

3.4.1 Типовое индивидуальное задание на практику

Собрать информацию по предприятию - объекту практики и провести анализ организации по следующему плану.

1. Анализ деятельности и технико-экономических показателей организации
2. Анализ численности и состава персонала, трудовых показателей
3. Исследование/оценка эффективности существующей системы/подсистемы управления персоналом
4. Разработка мероприятий/проекта по совершенствованию системы/подсистемы управления персоналом
5. Планирование внедрения мероприятий
(разработка кадровой документации, оценка рисков внедрения проекта, обеспечение (транспортной) безопасности на объекте практики)
6. Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий/проекта

3.4.2 Структура отчета

Введение

Цель, задачи, объект, предмет, актуальность предмета практики, методы анализа.

Раздел 1.

Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда; анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики; анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.

Раздел 2.

Анализ внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала; анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации; анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Заключение.

Оценка итогов практики и формулирование вывода, исходя из определения отраслевой или функциональной принадлежности объекта, предмета, проблемы, цели и задач практики.

3.5 Типовые контрольные творческие задания, выполняемые в рамках практической подготовки

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

Ниже приведены образцы типовых вариантов творческих заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта творческого задания,
выполняемой в рамках практической подготовки основного этапа практики
(*трудовая функция В/01.6: Сбор информации о потребностях организации в персонале, трудовая функция В/03.6: Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом, трудовая функция С/01.6: Организация и проведение оценки персонала*)

Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда; анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики; анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.

Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала; сбор информации для выявления потребности и формирования заказа

организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала; анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала; анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации; анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

3.6 Типовые тестовые задания по практике

Тестирование проводится по окончанию практики.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура фонда тестовых заданий по практике «Производственная - преддипломная»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
5 курс				
ПК-2.1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала ПК-2.2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Анализ организационной и функционально-штатной структуры, системы локальных нормативных актов, касающихся организации труда (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об отпусках, Положение о командировках и др.)	Цель деятельности организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Направления деятельности организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Изучение нормативно-правовых актов, касающихся организации труда	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным	Анализ профессионального развития персонала, процессов обучения, процессов обучения	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действие	2 – ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ	
ПК-2.3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки ПК-2.4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов ПК-2.5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности	продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала на предприятии - объекте преддипломной практики	Анализ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ видов, форм и методов обучения персонала на предприятии	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Анализ системы кадровой и управленческой документации, документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями, оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Анализ системы кадровой и управленческой документации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ документооборота и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Оценка процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Сбор информации для анализа внутренних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Сбор информации для анализа внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации		Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Содержание понятия стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Анализ стратегии организации в области подбора персонала и привлечения персонала	Знание		2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
	Умение		2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
	Действие		2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
		Мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ		
	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Сбор информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Анализ результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Анализ и оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала	Содержание понятий	Содержание понятий	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
					Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
					Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Анализ аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала		Анализ аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
	Оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала		Оценка эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, анализ результатов текущей деловой оценки персонала	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом, оценка кадровой политики организации		Определение понятия	Определение понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Умение			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
Действие		4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ				
Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом		Анализ управленческих решений в сфере управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
Оценка кадровой политики организации		Оценка кадровой политики организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ		
			Умение	4 – ОТЗ		

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ		
	Анализ и оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Содержание понятия	Действие	4 – 3ТЗ		
			Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ		
			Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ		
		Анализ используемых в организации форм и систем оплаты труда персонала	Знание	Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
		Анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Содержание понятия	Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Анализ рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Анализ специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Знание	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Умение	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
				Действие	4 – 0ТЗ 4 – 3ТЗ	
			Итого по практике			∑ 480 240 – 0ТЗ 240 – 3ТЗ

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

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

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

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – 0ТЗ, 9 – 3ТЗ.

Норма времени – 50 мин.

Дополнительное требование – наличие калькулятора

1. Показатели эффективности труда:

А) нормы и нормативы выполнения заданий

- Б) выработка на одного работающего и трудоемкость
- В) производительность труда и трудоемкость
- Г) трудоемкость управления и производительность

2. Резервы роста производительности труда:

- А) макроэкономические условия развития экономики
- Б) факторы научно-технического прогресса
- В) условия организации производства
- Г) условия совершенствования организации труда

3. Установите, какое отклонение (относительное или абсолютное) позволяет более обоснованно судить об обеспеченности предприятия рабочими с учетом производительности труда в отчетном периоде:

- А) относительная обеспеченность рабочими;
- Б) абсолютная обеспеченность рабочими.

5 Укажите, как определить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами:

- А) путем сопоставления фактической и плановой списочной численности по категории персонала;
- Б) путем сопоставления фактической и плановой среднесписочной численности основных производственных рабочих;
- В) путем сопоставления фактической и плановой среднесписочной численности промышленно-производственного персонала.

4. Определите основное направление анализа использования рабочего времени:

- А) анализ общих потерь рабочего времени;
- Б) анализ движения рабочей силы;
- В) выявление непроизводительных затрат рабочего времени;
- Г) выявление резервов снижения расходов средств на оплату труда.

5. Установите основные направления анализа производительности труда:

- А) выявление резервов роста производительности труда;
- Б) оценка степени выполнения плана по росту производительности труда;
- В) расчет факторов, влияющих на производительность труда;
- Г) оценка эффективности использования рабочего времени.

6. Определите, какие факторы прямо влияют на расчет среднего разряда рабочих:

- А) меньший разряд из двух смежных разрядов, между которыми находится значение среднего тарифного коэффициента;
- Б) средний тарифный коэффициент работ по изделию;
- В) тарифный коэффициент большего из двух смежных разрядов;
- Г) количество агрегатов на i -й операции.

7. Определите, как влияет на оплату труда увеличение оплаты целодневных и внутрисменных простоев:

- А) оплата труда увеличивается;
- Б) не влияет;
- В) оплата труда уменьшается.

8. Установите, как влияет на оплату труда рост объема производства:

- А) не влияет;
- Б) оплата труда увеличивается;
- В) оплата труда уменьшается.

9. Укажите, какие факторы, прямо влияют на использование средств на оплату труда:

- А) укомплектованность штата;
- Б) изменение средней зарплаты;
- В) изменение выпуска продукции;
- Г) изменение трудоемкости изделий.

10 Дополните. Средняя списочная численность работников за сентябрь = _____ человек (с точностью до 1 чел.), если:

списочная численность на 1 сентября 25 чел.
 принято на работу 5 сентября 2 чел.
 уволено 15 сентября 7 чел.
 выходные дни в сентябре: 6, 7, 13, 14, 20, 21, 27, 28.
 всего в сентябре 30 дней

11 Дополните формулу расчета целодневных потерь рабочего времени:

$$T_{ч.под.д.} = D_n^1 - (...) \cdot Ч_p^1.$$

12 Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен %, если отработано человеко-дней 120, отработано человеко-часов 900, установленная продолжительность рабочего дня 7,8

13 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на _____ % (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

14 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают _____ фонд времени

15 Дополните. _____ фонд времени равен сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни

16 При бюджетировании рабочего времени используются _____ метод

17 Если увеличивается доля основных рабочих в общей численности персонала, производительность труда _____

18 Движущие силы и причины, под влиянием которых изменяется производительность труда, это _____ производительности труда

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Процедура проведения контрольно-оценочного мероприятия осуществляется на индивидуальной консультации, организованной 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.
Творческие задания	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время основного этапа практики. Преподаватель при выдаче задания на практику доводит до обучающихся: тему и количество 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 электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.
Отчет по практике	Процедура проведения контрольно-оценочного мероприятия осуществляется на индивидуальной консультации и предусматривает проверку правильности структуры отчета по практике, которая состоит в следующем.

	<p>Введение Цель, задачи, объект, предмет, актуальность предмета стационарной учебной практики, методы анализа.</p> <p>Раздел 1. Отчет о работе с информационными ресурсами о направлениях, сферах логистической, инфраструктуры, отраслях, регионах, организациях, предприятиях, структурах управления, структурных подразделениях, процессах, технологиях, видах логистической деятельности (теоретический и статистический анализ информации, собранной в течение учебной практики).</p> <p>Раздел 2. Отчет об анализе направления, объекта практики и оценка эффективности деятельности, исходя из задач управления объектом практики.</p> <p>Заключение. Оценка итогов практики и формулирование (уточнение) аспекта дальнейшего исследования, определение отраслевой или функциональной принадлежности объекта, предмета, проблемы, цели и задач исследования.</p>
--	--

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета с оценкой) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету оценки навыков и (или) опыта деятельности.

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

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ

Описание процедуры проведения промежуточной аттестации по практике в форме зачета с оценкой и оценивания результатов обучения

Руководитель практики от профильной организации:

- пишет отзыв руководителя о прохождении обучающимся практики;
- заполняет аттестационный лист по практике, оценивая уровни сформированности компетенций
- выставляет оценку за выполнение программы практики.

Руководитель практики от профильной организации при оценивании уровня сформированности компетенции у обучающегося по результатам прохождения практики должен руководствоваться:

- четкостью владения обучающимся нормативной документацией;
- качеством и своевременностью выполнения обучающимся работ;
- качеством ведения отчетной документации;
- исполнительской дисциплиной обучающегося;
- наличием элементов рационализаторских предложений, поступивших от обучающегося.

Руководитель практики от университета оценивает выполнение обучающимся индивидуального задания и прохождения обучающимся практики, учитывая:

- оценку, выставленную руководителем практики от профильной организации, за выполнение обучающимся программы практики;
- отзыв руководителя практики от профильной организации о прохождении обучающимся практики;
- отчет обучающегося по практике;
- отсутствие и(или) наличие поощрений и(или) замечаний.