ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «07» июня 2021 г. № 79

Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 5 семестр

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 т.ч. в форме ПП*	51/4	**51/4**
– лекции	17	**17**
– практические (семинарские)	34/4	**34/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	**57**
Итого	108/4	**108/4**

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.э.н., доцент, О.В.Кашпурова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «4» июня 2021 г. № 11

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков обеспечения организации персоналом на основе оптимального выбора способов и методов привлечения персонала, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала
1.2 Задачи дисциплины	
1	освоить теории обеспечения организации персоналом: источники, технологии, методики привлечения
2	изучить основы формирования требований к вакантной должности
3	сформировать умение собирать, анализировать и структурировать информацию о внешнем и внутреннем рынках труда
4	овладеть способами и методами привлечения персонала из внутренних и внешних источников на вакантные должности организации
5	овладеть навыками документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска и привлечения персонала на вакантные должности

1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины

Научно-образовательное воспитание обучающихся

Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;
– популяризация научных знаний среди обучающихся;
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности

Профессионально-трудовое воспитание обучающихся

Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:
– 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 ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.ДВ.06.01 Риск-менеджмент в управлении персоналом
3	Б1.В.ДВ.10.01 Проектирование в кадровом менеджменте
4	Б1.В.ДВ.13.01 Основы управленческого консультирования
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
7	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
8	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,

СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения**
ПК-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 Подготавливает документы по кадровой политике и кадровому планированию организации, в том числе прогноз возможных кадровых рисков в обеспечении персоналом	Знать: источники обеспечения организации кадрами, технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Уметь: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, особенностях рынка труда, включая информацию о кандидатах и предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		Владеть: технологиями и методиками поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; навыками ведения информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Маркетинг как инструмент обеспечения организации персоналом.**						
1.1	Тема 1. Концептуальные основы маркетинга персонала	5	2	4		6	ПК-2.2
1.2	Тема 2. Функции маркетинга персонала	5	2	4		6	ПК-2.2
1.3	Тема 3. Международный маркетинг персонала	5	2	4		6	ПК-2.2
2.0	**Раздел 2. Реализация HR-бренд концепции.**						
2.1	Тема 4. Построение и развитие HR-бренда организации	5	2	4		6	ПК-2.2
2.2	Тема 5. EVP: ценностное предложение работодателя	5	2	4		6	ПК-2.2
2.3	Тема 6. Цифровые инструменты и технологии продвижения EVP	5	2	4		6	ПК-2.2
3.0	**Раздел 3. Управление маркетингом персонала.**						
3.1	Тема 7. Реализация маркетинга персонала в организации	5	2	4		6	ПК-2.2
3.2	Тема 8. Экономическая эффективность маркетинга персонала	5	2	4		8	ПК-2.2
3.3	Тема 9. Удовлетворенность и лояльность персонала как показатели эффективности маркетинга персонала	5	1	2		7	ПК-2.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	5					ПК-2.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34/4		57	

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

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. — 4-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2023. — 383 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710992 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Тульчинский, Г. Л. Бренд-менеджмент. Брендинг и работа с персоналом : учебное пособие для вузов / Г. Л. Тульчинский, В. И. Терентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 255 с. — URL: https://urait.ru/bcode/453092 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Печеркина, И. Ф. Маркетинг персонала: учебно-методическое пособие для студентов направления 38.03.02 «Менеджмент» очной и заочной формы обучения : учебно-методическое пособие / И. Ф. Печеркина ; Тюменский государственный университет. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. — 96 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571474 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

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

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Кашпурова, О.В. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / О.В. Кашпурова; ИрГУПС. – Иркутск: ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_8607_1504_2021_1_signed.pdf	Онлайн

6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/

6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы

6.3.1 Базовое программное обеспечение

6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License

6.3.2 Специализированное программное обеспечение

6.3.2.1	Не предусмотрено

6.3.3 Информационные справочные системы

6.3.3.1	Не предусмотрены

6.4 Правовые и нормативные документы

6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-303 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
3	Учебная аудитория Л-205 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. 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 лекции. К каждому занятию 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. 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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно

	и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Маркетинг персонала» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. 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 других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. 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 удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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 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 изучениядисциплины;

– 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 «Маркетинг персонала» участвует в формировании компетенций:

ПК-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

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
5 семестр				
1.0	**Раздел 1. Маркетинг как инструмент обеспечения организации персоналом**			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Концептуальные основы маркетинга персонала	ПК-2.2	Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Тема 2. Функции маркетинга персонала	ПК-2.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
1.3	Текущий контроль	Тема 3. Международный маркетинг персонала	ПК-2.2	Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Реализация HR-бренд концепции**			
2.1	Текущий контроль	Тема 4. Построение и развитие HR-бренда организации	ПК-2.2	Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Тема 5. EVP: ценностное предложение работодателя	ПК-2.2	Разноуровневые задачи (задания/письменно)
2.3	Текущий контроль	Тема 6. Цифровые инструменты и технологии продвижения EVP	ПК-2.2	Собеседование (устно)
3.0	**Раздел 3. Управление маркетингом персонала**			
3.1	Текущий контроль	Тема 7. Реализация маркетинга персонала в организации	ПК-2.2	Контрольная работа (КР) (письменно)
3.2	Текущий контроль	Тема 8. Экономическая эффективность маркетинга персонала	ПК-2.2	Собеседование (устно)
3.3	Текущий контроль	Тема 9. Удовлетворенность и лояльность персонала как показатели эффективности маркетинга персонала	ПК-2.2	Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Разделы 1-2	ПК-2.2	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.
Описание шкал оценивания

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и

корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство для проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по разделу дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы по разделам/темам дисциплины
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 для собеседования по темам/разделам дисциплины
3	Разноуровневые задачи (задания)	Различают задачи: – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестациив форме зачета. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

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

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Контрольная работа

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень

«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Собеседование

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

Разноуровневые задачи (задания)

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«хорошо»		Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены
«удовлетворительно»		Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены. Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа.

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

3.1Типовые контрольные задания для выполнения контрольных работ

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения контрольных работ.

Образец типового варианта контрольной работы
«Тема 7. Реализация маркетинга персонала в организации»

Предел длительности контроля –20 минут.

Предлагаемое количество заданий – 4 задания.

1 Общая характеристика организации «XXX».
2 Расширенная характеристика персонала организации «XXX».
3 Анализ культуры управления в организации «XXX».
4 Исследование мотивационных установок персонала организации «XXX».

3.2Типовые контрольные задания для проведения собеседования

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 1. Концептуальные основы маркетинга персонала»

1. Факторы формирования технологий маркетинга персонала.
2. Основные концепции маркетинга персонала.
3. Сущность и принципы маркетинга персонала.
4. Основные задачи стратегического и оперативного уровней маркетинга персонала.
5. Виды маркетинга персонала: маркетинг-микс, массовая стратегия маркетинга, целевая стратегия маркетинга.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 3. Международный маркетинг персонала»

1. Понятие интернационально ориентированного целевого маркетинга персонала. Тенденции развития международного рынка труда.
2. Дифференциация международной рабочей силы. Качество рабочей силы на международном рынке труда.
3. Особенности привлечения иностранной рабочей силы.
4. Россия на международном рынке рабочей силы.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 4. Построение и развитие HR-бренда организации»

1. Понятие HR-бренда. Алгоритм построения концепции бренда работодателя.
2. Продвижение HR-бренда. Основные инструменты и технологии.
3. Понятие ценностного предложения работодателя. Основные компоненты ценностного предложения работодателя.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 6. Цифровые инструменты и технологии продвижения EVP»

1. Создание креативной концепции EVP.
2. Алгоритм разработки EVP.
3. Цифровые инструменты EVP.
4. Технологии продвижения EVP.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 8. Экономическая эффективность маркетинга персонала»

1. Методологические подходы к оценке эффективности маркетинга персонала.
2. Механизм повышения уровня экономических результатов совокупного труда персонала организации.
3. Оценка эффективности маркетинга персонала. Критерии эффективности управления маркетингом рабочей силы.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 9. Удовлетворенность и лояльность персонала как показатели эффективности маркетинга персонала»

1. Понятие лояльности персонала. Составляющие лояльности персонала.
2. Факторы, способствующие развитию лояльности.
3. Типы удовлетворенности работой.
4. Методы оценки удовлетворенности работой и лояльности персонала.

3.3Типовые контрольные задания для решения разноуровневых задач (заданий)

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для решения разноуровневых задач.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 2. Функции маркетинга персонала»

Задание: Опираясь на утвержденный приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональный стандарт специалиста по экономике труда, разработайте личностную спецификацию.

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Тема 5. EVP: ценностное предложение работодателя»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации ОАО «РЖД», выбранной для выполнения практических работ, разработайте ценностное предложение работодателя.

3.4Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.2	Тема 1. Концептуальные основы маркетинга персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 2. Функции маркетинга персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 3. Международный маркетинг персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 4. Построение и развитие HR-бренда организации	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 5. EVP: ценностное предложение работодателя	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт	1 – ОТЗ

		деятельности/ действие	1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 6. Цифровые инструменты и технологии продвижения EVP	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 7. Реализация маркетинга персонала в организации	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 8. Экономическая эффективность маркетинга персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ПК-2.2	Тема 9. Удовлетворенность и лояльность персонала как показатели эффективности маркетинга персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	36 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

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

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

1. Виды оценки потребности в персонале:
а) количественные и качественные
б) простые и сложные
в) эмпирические и теоретические

2. Планирование потребности в персонале является:
а) заключительной ступенью кадрового планирования
б) заключительной ступенью кадрового контроллинга
в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

3. Разработка требований к персоналу заключается в формировании представлений о качественных характеристиках персонала, так ли это:
а) нет
б) отчасти
в) да

4. Структура персонала организации:
а) соотношение профессиональных групп специалистов и рабочих

б) совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку
в) личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками

5. Данный вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения:
а) текущий контроль
б) упреждающий контроль
в) завершающий контроль

6. Не определяет(-ют) эффективность персонала:
а) тарифы оплаты труда
б) удовлетворенность трудом
в) уровень квалификации

7. Модель «4Р» маркетинга персонал-микс – это совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию, так ли это:
а) нет
б) отчасти
в) да

8. Менеджер в выполнении управленческой роли:
а) связующее звено
б) главный руководитель
в) приемник информации

9. Коммуникационная функция включает в себя следующее мероприятие:
а) исследование имиджа организации
б) изучение рынка труда
в) внутренние связи

10. С принятием решения о будущей профессии связано профессиональное _____
Ответ: самоопределение

11. Психографическим признаком сегментирования рынка труда является_____ качества
Ответ: личностные

12. Совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию называется _____ персонала
Ответ: маркетинг-микс

13. Результативность мероприятий, связанных с маркетингом персонала, определяется способом _____
Ответ: аудита

14. Рынок труда сегментируется по_____ группам критериям
Ответ: 3
15. Внешним фактором маркетинга персонала не является_____ потенциал
Ответ: кадровый

16. Вербовка персонала с целью устранения имеющейся в данный момент нехватки персонала в организации непосредственная_____ персонала

Ответ: вербовка

17. Основными составляющими маркетинга персонала не являются _____ оценка персонала
Ответ: профессиональная

18. Непрерывно осуществляемая деятельность по формированию на рынке труда положительного имиджа организации _____ вербовка персонала
Ответ: опосредованная

3.5Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Маркетинг как инструмент обеспечения организации персоналом

1. Понятие рынка труда. Особенности российского рынка труда. Принципы формирования организованного рынка труда.
2. Условия для маркетинговой деятельности на рынке труда.
3. Значение маркетинга на рынке труда.
4. Факторы формирования технологий маркетинга персонала.
5. Основные концепции маркетинга персонала.
6. Сущность и принципы маркетинга персонала.
7. Основные задачи стратегического и оперативного уровней маркетинга персонала.
8. Виды маркетинга персонала: маркетинг-микс, массовая стратегия маркетинга, целевая стратегия маркетинга.
9. Информационная функция маркетинга персонала.
10. Коммуникативная функция маркетинга персонала.
11. Ценовая функция маркетинга персонала.
12. Понятие интернационально ориентированного целевого маркетинга персонала. Тенденции развития международного рынка труда.
13. Дифференциация международной рабочей силы. Качество рабочей силы на международном рынке труда.
14. Особенности привлечения иностранной рабочей силы.
15. Россия на международном рынке рабочей силы.

Раздел 2. Реализация HR-бренд концепции

16. Понятие HR-бренда. Алгоритм построения концепции бренда работодателя.
17. Продвижение HR-бренда. Основные инструменты и технологии.
18. Понятие ценностного предложения работодателя. Основные компоненты ценностного предложения работодателя.
19. Создание креативной концепции EVP. Алгоритм разработки EVP.
20. Цифровые инструменты и технологии продвижения EVP.

Раздел 3. Управление маркетингом персонала

21. Подход Р. Бюннера к реализации маркетинга персонала в организации.
22. Этапы реализации маркетинга персонала по версии Е. Дитманна.
23. Контроль реализации маркетинга персонала.
24. Методологические подходы к оценке эффективности маркетинга персонала.
25. Механизм повышения уровня экономических результатов совокупного труда персонала организации.
26. Оценка эффективности маркетинга персонала. Критерии эффективности управления маркетингом рабочей силы.
27. Понятие лояльности персонала. Составляющие лояльности персонала.
28. Факторы, способствующие развитию лояльности.
29. Типы удовлетворенности работой.
30. Методы оценки удовлетворенности работой и лояльности персонала.

3.6Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1 Исследование эффективности проведенной рекламной кампании (мероприятий по различным направлениям).
2 Исследование эффективности проведенной ПР - кампании (мероприятий по различным направлениям).
3 Исследование сильных и слабых сторон сервисного обслуживания.
4 Оценка состояния конкурентной среды рынка (по различным направлениям).
5 Исследование отношения индивидуальных потребителей к фирме.
6 Исследование рынка свободных денежных средств населения.
7 Исследование внешнего имиджа организации.
8 Исследование корпоративной культуры организации.
9 Исследование внутреннего (внешнего) имиджа отдельного подразделения организации.
10 Исследование принятия индивидуального решения о покупке.
11 Оценка эффективности маркетинговых коммуникаций (по различным направлениям).
12 Оценка перспектив открытия новой фирмы в условиях региона.
13 Исследование мотивации и предпочтений потребителей при выборе товаров долгосрочного пользования.
14 Исследование мотивации и предпочтений потребителей при выборе товаров повседневного спроса.
15 Поиск идеи нового товара (услуги).
16 Оценка потребительских характеристик и конкурентоспособности товаров.
17 Оценка качества и конкурентоспособности услуг (по различным направлениям деятельности).
18 Исследование ассортиментной структуры предложения (по группам товаров и отраслям).
19 Сегментационный анализ отраслевого рынка.
20 Исследование мотивации, профессиональных навыков и личных качеств кандидатов при отборе персонала (специалистов-маркетологов).

3.7Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1 Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляла 10 млн человек, из которых на долю трудовых ресурсов приходилось 60%. Определите численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличилась на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.

2 По данным переписи населения в области, численность его в трудоспособном возрасте на дату переписи составляла 1 млн человек, из которых 45% проживали в городе, а остальные – на селе. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известны:

а) численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 40 тыс. человек (25 тыс. человек в городе,
остальные – на селе);
б) численность населения, выходящего за рамки трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек (12 тыс. в городе, остальные – на селе);
в) количество умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек (3 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
г) за пределы области выбывает 3 тыс. человек в трудоспособном возрасте (2 тыс. человек из городе, остальные – из села).

3 Если общая численность населения страны составляет 100 млн чел., численность трудоспособного населения 75 млн чел., численность рабочей силы 60 млн чел., а уровень безработицы 11%, то численность занятых составляет (в млн. чел.): а) 53,4, б) 54,5, в) 51,75, г) 49, д) нет верного ответа.

4 Если численность безработных 12 млн чел, а уровень безработицы равен 8%, то численность занятых равна (в млн чел.): а) 96, б) 138, в) 120, г) 150, д) информации недостаточно.

5 Если в стране общая численность населения составляет 195.4 млн чел., численность взрослого населения 139.7 млн чел., количество безработных 5.7 млн чел., а количество занятых 92.3 млн чел., то
1) численность рабочей силы составляет (в млн чел.): а) 92.3, б) 98.0, в) 134.0, г) 139.7, д) нет верного ответа;
2) уровень безработицы равен: а) 3.2%, б) 5.7%, в) 5.8%, г) 6.2%, д) информации недостаточно;
3) доля включаемых в численность рабочей силы равна: а) 47.1%, б) 50.2%, в) 65.9%, г) 70.2%, д) нет верного ответа;
4) численность не включаемых в рабочую силу равна (в млн чел.): а) 55,7, б) 97,4, в) 98, г) 41,3, д) нет верного ответа.

6 Григорий Андреевич Кузнецов делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2–60 тыс. руб., в период 3–70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занимать 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3– 120 тыс. руб. (Предположим, что нельзя прожить ни больше, ни меньше трех периодов.) Если рыночная ставка процента равна 10 за период, станет ли Григорий Андреевич занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

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
Контрольная работа	Преподаватель на установочном занятии доводит до обучающихся: темы, количество заданий в контрольной работе. Контрольная работа должна быть выполнена в установленный срок и в соответствии с правилами к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненная контрольная работа передается для проверки преподавателю в установленные сроки. Если контрольная работа выполнена не в соответствии с указаниями или не в полном объеме, она возвращается на доработку
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Разноуровневая задача (задание)	Выполнение разноуровневых задач (заданий), предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения задач (заданий) разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.