ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «02» июня 2023 г. № 424-1

Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом

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. – 4
Часов по учебному плану (УП) – 144
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 4
(очная)

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
экзамен 8 семестр, курсовая работа 8 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	8	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	36/4	**36/4**
– лекции	12	**12**
– практические (семинарские)	24/4	**24/4**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	72	**72**
Экзамен	36	**36**
Итого	144/4	**144/4**

* 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.п.н., доцент, Н.Г.Герасимова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «2» июня 2023 г. № 11

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

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально-экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение управление персоналом организации любой организационно-правовой формы
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания анализа информации социально-экономической эффективности
2	сформировать у обучающихся умения в постановке цели и выбора путей её достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы
3	сформировать навык находить организационно-управленческие и социально-экономические решения, а также разработки алгоритма их реализации в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы

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.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
3	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
4	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и	Код и наименование	Планируемые результаты обучения

наименование компетенции	индикатора достижения компетенции	
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-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации;нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; социально - экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; анализировать социально- экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы
		Владеть: умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально- экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы

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. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте.**						
1.1	Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте.	8	2	4		10	ПК-2.3
1.2	Обоснование актуальности проекта. Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте.	8	2	4		10	ПК-2.3
2.0	**Раздел 2. Характеристика предприятия как объекта исследования.**						
2.1	Характеристика предприятия как объекта исследования.	8	2	4		10	ПК-2.3
2.2	Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки.	8				10	ПК-2.3
3.0	**Раздел 3. Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом.**						
3.1	Проведение исследования. Обработка результатов исследования	8	2	4/2		10	ПК-2.3
3.2	Анализ результатов исследования и интерпретации влияния сложившейся ситуации на эффективность кадрового менеджмента	8	2	4		10	ПК-2.3
3.3	Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий.	8	2	4/2		12	ПК-2.3
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	8	36				ПК-2.3
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		12	24/4		72	

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	Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Юрайт, 2021. — 168 с. — URL: https://urait.ru/bcode/479358 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Данилова, Е. П. Основы организации труда: учебно-методическое пособие для студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом», очной и заочной форм обучения : учебно-методическое пособие / Е. П. Данилова ; Тюменский государственный университет. — Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. — 105 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571978 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Международный опыт управления персоналом : методические указания по изучению дисциплины и выполнению контрольной работы. для студентов заочного факультета по направлению подготовки 38.03.03: «управление персоналом», профиль подготовки: «управление персоналом организации». квалификация выпускника: «бакалавр». — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2016. — 13 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/145764 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.2.2	Бережная, М. С. Сборник профессионально-ориентированных интерактивных заданий по направлению "Управление персоналом" : учебное пособие / М. С. Бережная, Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, В. М. Маслова [и др.]. — Москва : Финансовый университет, 2015. — 156 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/151990 (дата обращения: 15.04.2024). — 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	Герасимова, Н.Г. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход в управлении персоналом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / Н.Г. Герасимова ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 16 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_10341_1504_2023_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-101 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).
3	Учебная аудитория Л-322 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 «Проектный подход к управлению персоналом» 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

Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход в управлении персоналом

1. Общие положения

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

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

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

– самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина. Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Проектный подход в управлении персоналом» 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*)
8 семестр				
1.0	**Раздел 1.Основные правила проектирования в кадровом менеджменте**			
1.1	Текущий контроль	Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте.	ПК-2.3	Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Обоснование актуальности проекта. Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте.	ПК-2.3	Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Характеристика предприятия как объекта исследования**			
2.1	Текущий контроль	Характеристика предприятия как объекта исследования	ПК-2.3	Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки.	ПК-2.3	Собеседование (устно)
3.0	**Раздел 3. Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом**			
3.1	Текущий контроль	Проведение исследования. Обработка результатов исследования	ПК-2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Разноуровневые задачи (задания/письменно)
3.2	Текущий контроль	Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий.	ПК-2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Разноуровневые задачи (задания/письменно)
	Промежуточная аттестация		ПК-2.3	Экзамен (собеседование) Экзамен - тестирование (компьютерные технологии)

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

**ПП – практическая подготовка

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

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

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

Для оценивания результатов обучения используется 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	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
2	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	Экзамен	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 (образец экзаменационного билета) к экзамену
2	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий.	Фонд тестовых заданий

		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	

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

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	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»	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 экзамена

Критерии оценивания	Шкала оценивания
Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования	«отлично»
Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования	«хорошо»
Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования	«удовлетворительно»
Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования	«неудовлетворительно»

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

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

3.1 Типовые 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
«Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте.»

1. Для чего необходимо ранжировать исследовательские ситуации (первый этап технологии)?
2. Почему очень важно выделять в отдельном этапе подэтапы?
3. Приведите пример различной остроты одной проблемной ситуации (соответствие проблемы 1-й, ...4-й группе по шкале рангов).
4. Почему в настоящее время изучение научных и теоретических источников является необходимой деятельностью в процессе управления и исследования?
5. Каких недостатков удается избежать в процессе управления при использовании методики поиска и анализа альтернативных вариантов решения исследуемой системы управления.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Обоснование актуальности проекта. Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте»

1. Перечислите основные принципы составления ТЭО.
2. Назовите основные технико-экономические показатели, рассчитываемые в ходе составления ТЭО.
3. Что понимается под «маркетингом проекта»?

4. Что входит в понятие «маркетинговые исследования»?
5. Каковы основные характеристики задач, стоящих перед маркетинговыми исследованиями?
6. Назовите основные этапы проведения маркетинговых исследований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Характеристика предприятия как объекта исследования»

1. Представьте характеристику обоснования актуальности проекта.
2. Охарактеризуйте цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте.
3. Представьте сущность характеристики предприятия как объекта исследования.
4. Определите выбор цели и методов исследования.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки»

1. Как подразделяются методы научного познания? В чём отличие всеобщих методов от общенаучных?
2. Какие условия необходимы для проведения научных экспериментов в области управления персоналом?
3. С чего начинается процесс познания? Охарактеризуйте общую направленность научно-теоретического познания в области управления персоналом.
4. Чем язык современной науки отличается от обычного человеческого языка?
5. В чём познавательная ценность метода аналогии?
6. Что такое моделирование в научном познании? Назовите известные вам виды моделирования.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Проведение исследования. Обработка результатов исследования»

1. Зачем необходимо исследование? Какова цель и потребность?
2. Что является предметом исследования? Какая проблема?
3. Существуют ли и каковы ресурсы проведения исследования?
4. Что дает исследование? Каковы предполагаемые последствия?
5. Что может быть препятствием в проведении исследования?
6. Насколько своевременно проведение исследования?
7. Готов ли персонал к исследованию?
8. Следует ли ожидать противодействие или непонимание в проведении исследования?
9. В какой ситуации проводится исследование?
10. Какими методами можно исследовать ситуацию, проблему, тенденцию и пр.?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий»

1. Каковы современные проблемы повышения экономической эффективности функционирования российских предприятий и пути их решения?
2. Какие критерии экономической эффективности управления трудовыми ресурсами вам известны?
3. Способы расчета эффективности использования трудовых ресурсов.
4. Какова оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы управления трудовыми ресурсами?

3.2 Типовые 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
«Проведение исследования. Обработка результатов исследования»

1. Раскройте сущность критического анализа материалов, характеризующего процессы в области управления персоналом.
2. Раскройте сущность критического анализа нормативно-правовой базы, характеризующего процессы в области управления персоналом.
3. Охарактеризуйте анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий

Образец заданий для решения разноуровневых задач
«Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий»

1. Разработайте рекомендации по высвобождению персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
2. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
3. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы предупреждения и разрешения конфликтов в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
4. Разработайте рекомендации по совершенствованию процесса подбора персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.

3.3 Типовые 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-2.3	Выбор темы проекта, объекта и предмета проектирования в кадровом менеджменте.	Знать: способы восприятия, социально - экономического анализа и обобщения информации;	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: владеть умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности;	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-2.3	Обоснование актуальности проекта. Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте.	Знать: социально экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Уметь: использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: владеть умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой форм	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-2.3	Характеристика предприятия как объекта исследования	Знать: способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: владеть умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с	3-ЗТЗ 3-ОТЗ

		целями управления персоналом организации любой организационно-правовой форм	
ПК-2.3	Выбор цели и методов исследования, выбор и обоснование валидности и точности методик, обоснование репрезентативности выборки.	Знать: нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Уметь: применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: владеть умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам организации любой организационно-правовой формы;	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
ПК-2.3	Проведение исследования. Обработка результатов исследования	Знать: социально экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	3-ЗТЗ 3-ОТЗ
		Навык: владеть навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации	2-ЗТЗ 2-ОТЗ
ПК-2.3	Анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий.	Знать: способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений	2-ЗТЗ 2-ОТЗ
		Уметь: анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации	2-ЗТЗ 2-ОТЗ
		Навык: владеть навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации	2-ЗТЗ 2-ОТЗ
		Итого	50-ЗТЗ 50-ОТЗ

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. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы:

a) сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы

b) какова эффективность функционирования системы управления персоналом

2. Кадровое планирование является следующим этапом работы с кадрами в организации после:

a) разработки профессионально-квалификационных моделей, требований к персоналу по должностям и профессиям

b) **формирования кадровой политики**

c) найма, отбора и приема персонала

d) анализа и исследования персонала и рынка труда

e) стратегического анализа и стратегии развития организации

3. К числу кадровых мероприятий, реализуемых в процессе кадрового планирования, относятся следующие:

a) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии

b) **разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника**

c) обеспечение организации в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для достижения целей

4. Планирование потенциала означает:

a) создание инструментария разработки программ и программы, которые должны быть применены для реализации кадровых функций

b) ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами

c) определение конкретных целей организации и каждого работника, вытекающих из кадровой стратегии

d) достижение отдельных оперативных целей

e) разработку основ будущей кадровой политики организации

5. Кадровое планирование осуществляется в интересах:

a) **организации**

b) безработных граждан

c) **персонала**

d) государства

6. Разработка плана кадровых мероприятий для реализации конкретных целей и задач организации и каждого работника относится к числу кадровых

a) стратегий

b) целей

c) задач

d) мероприятий

7. При стратегическом планировании речь идёт о... планировании

a) краткосрочном

b) среднесрочном

c) долгосрочном

d) оперативном

e) тактическом

8. Стратегическое планирование ориентировано в первую очередь на:

a) определение проблемы

b) определение целей

c) определение задач

d) чёткое разграничение функций работников

e) определение кадровых мероприятий

9. Главной задачей кадрового контроллинга показателей является:

a) разработка мероприятий по корректировке отклонений

b) фиксация результатов кадрового планирования

c) сопоставление запланированного и полученного результатов

d) анализ отклонений

e) принятие мер по устранению отклонений

10.Трудовой коллектив – это:

Ответ: совокупность индивидов объединённых общей работой в организации и общими интересами.

11. К числу признаков трудового коллектива не относится:
Ответ: коллегиальность.

12. **В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**
Ответ: до начала профессиональной деятельности.

13. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
Ответ: деньги – единственный мотивирующий фактор в работе.

14. В чем заключается цель стимулирования персонала?
Ответ: побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями.
15. Для увеличения эффективности труда необходимо:
Ответ: четко формулировать цель работы.

16. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:
Ответ: моральным и материальным поощрением.

17. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
Ответ: временному увеличению эффективности его работы.

18.Потребность организации в кадровом резерве определяется на основании:
Ответ: стратегического плана работы компании.

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Представьте характеристику обоснования актуальности проекта.
2. Охарактеризуйте цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте.
3. Представьте сущность характеристики предприятия как объекта исследования.
4. Определите выбор цели и методов исследования.
5. Что понимается под «маркетингом проекта» в кадровом менеджменте?
6. Что входит в понятие «маркетинговые исследования» проекта в кадровом менеджменте?
7. Каковы основные характеристики задач, стоящих перед маркетинговыми исследованиями проекта в кадровом менеджменте?
8. Назовите основные этапы проведения маркетинговых исследований проекта в кадровом менеджменте.
9. Перечислите ресурсы, которыми определяется проект в кадровом менеджменте.
10. Перечислите шаги по оценке затрат проекта в кадровом менеджменте.
11. Охарактеризуйте понятие «мониторинг проекта» в кадровом менеджменте.
12. Дайте определение понятию «ресурс» проекта в кадровом менеджменте.
13. Перечислите виды ресурсов проекта в кадровом менеджменте.
14. Перечислите и опишите типы ресурсов в кадровом менеджменте.
15. Перечислите основные задачи управления ресурсами проекта в кадровом менеджменте.
16. Что такое миссия и цели проекта?
17. В чем состоит различие между миссией и целями проекта?
18. Дайте определение команды проекта.
19. Назовите основные проблемы управления командой проекта.

20. Назовите и опишите основные факторы формирования команды по проектированию в кадровом менеджменте.
21. Назовите известные Вам типы команд. Перечислите этапы формирования команды.
22. Что такое цели проекта?
23. Назовите основные правила проектирования в кадровом менеджменте.
24. Представьте структуру проекта в кадровом менеджменте.
25. Дайте определение понятию «управление рисками».
26. Раскройте содержание управления рисками.
27. Какие виды оценки риска Вам известны?
28. Перечислите методы снижения рисков.
29. Представьте классификацию проблем качества по методу Вильфредо Парето
30. Постройте причинно-следственную диаграмму («рыбий скелет») по методу К. Исикавы
31. Раскройте сущность процесса подбора персонала в организации.
32. Постройте причинно-следственную диаграмму («рыбий скелет») по методу К. Исикавы в соответствии с процессом подбора персонала в организации.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену

(для оценки умений)

1. Разработайте план маркетинговых исследований проекта в кадровом менеджменте.
2. Разработайте план мониторинга проекта в кадровом менеджменте.
3. Разработайте план корректирующих и предупреждающих действий в управлении ресурсами проекта в кадровом менеджменте.
4. Разработайте структуру проекта по совершенствованию мотивации и стимулировании персонала в организации.
5. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы аттестации персонала в организации.
6. Разработайте рекомендации по совершенствованию процесса планирования карьерного роста персонала в организации.
7. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.
8. Разработайте структуру проекта по развитию персонала в организации.
9. Разработайте структуру проекта по формированию кадрового резерва в организации.
10. Разработайте план по формированию команды проекта в кадровом менеджменте.
11. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.
12. Разработайте структуру проекта по развитию персонала в организации.
13. Разработайте структуру проекта по формированию кадрового резерва в организации.
14. Разработайте структуру проекта по планированию персонала в организации.

3.6 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Разработайте рекомендации по высвобождению персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
2. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
3. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы предупреждения и разрешения конфликтов в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
4. Разработайте рекомендации по совершенствованию процесса подбора персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
5. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы аттестации персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.
6. Разработайте рекомендации по совершенствованию процесса планирования карьерного роста персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.

7. Разработайте рекомендации по высвобождению персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.

8. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.

9. Разработайте рекомендации по совершенствованию системы предупреждения и разрешения конфликтов в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.

10. Разработайте рекомендации по совершенствованию процесса подбора персонала в организации. Рассчитайте их экономическую эффективность.

11. Разработайте план по формированию команды проекта в кадровом менеджменте.

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

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, 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 экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме компьютерного тестирования.

При проведении промежуточной аттестации в форме собеседования билеты составляются таким образом, чтобы каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

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

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

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

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

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.

Образец экзаменационного билета

ИРГУПС 20_-20_ учебный год	**Экзаменационный билет № 1** **по дисциплине «Проектный подход в управлении персоналом»** **8 семестр**	Утверждаю: Заведующий кафедрой «ФиСМ» ИрГУПС _____
1. Перечислите ресурсы, которыми определяется проект. Перечислите шаги по оценке затрат проекта. 2. Охарактеризуйте противоречия в системе мотивации и стимулировании персонала в организации. 3. Разработайте актуальность и миссию проекта по совершенствованию мотивации и стимулировании персонала. 4. Разработайте целеполагание проекта по совершенствованию мотивации и стимулировании персонала. 5. Разработайте план-схему проекта по совершенствованию мотивации и стимулировании персонала.		