

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 «17» июня 2022 г. № 77

Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Специализация/профиль – Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника – Магистр

Форма и срок обучения – заочная форма 2 года 5 месяцев

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

(заочная)

Формы промежуточной аттестации

заочная форма обучения:

зачет 2 курс

Заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Курс	2	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	12/4	12/4
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	8/4	8/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	128	128
Зачет	4	4
Итого	144/4	144/4

* В форме ПП – в форме практической подготовки.

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 958.

Программу составил(и):

к.с.н., доцент, доцент, А.А.Зайковская

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование знаний, умений и навыков в области социального управления, позволяющих эффективно воздействовать на социальные процессы, влиять на формирование благоприятной для человека социальной сферы в организации
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания понятийного аппарата социального управления в организации;
2	сформировать у обучающихся умения проектирования и документного сопровождения процесса социального развития персонала в организации;
3	сформировать у обучающихся практические навыки оценки эффективности процесса социального развития персонала в организации

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	Дисциплина изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика
2	Б2.О.05(Пд) Производственная - преддипломная практика
3	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
4	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Знать: основы корпоративной политики в организации, порядок и методы разработки планов и программ социального развития персонала; методы социологической диагностики, используемые для изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития
		Уметь: анализировать и систематизировать информацию о различных социальных процессах в организации; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; прогнозировать социально-экономическую эффективность предлагаемых программ по управлению процессом социального развития персонала
		Владеть: навыками проведения анализа социальной среды организации для принятия управленческих решений; навыками внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; навыками прогнозирования социально-экономической эффективности предлагаемых программ по управлению процессом социального развития персонала в организации
	ПК-2.1.2 Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Знать: основные направления работы по составлению и внедрению планов, программ, стратегий по управлению процессом социального развития персонала в организации; методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; основы организационного проектирования и управления социальным развитием персонала
Уметь: разрабатывать планы социального развития организации; составлять социальный паспорт организации; применять методы анализа выполнения социальных программ и определения их социально-экономической эффективности		
		Владеть: навыками анализа уровня социального развития организации; навыками разработки и внедрения программ и

		планов социального развития; навыками составления социального паспорта организации
--	--	------------------------------------------------------------------------------------

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Курс	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Социальное развитие организации.						
1.1	Тема 1. Организация как социальная система.	2/зимняя	1	2	0	25	ПК-2.1.2
1.2	Тема 2. Социальное развитие персонала: содержание, цели, задачи, функции и инструменты	2/зимняя	1	2	0	25	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2
2.0	Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.						
2.1	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	2/зимняя	1	2/2	0	35	ПК-2.1.1
2.2	Тема 4. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	2/зимняя	1	2/2	0	43	ПК-2.1.2
	Форма промежуточной аттестации – зачет	2/летняя	4				ПК-2.1.1 ПК-2.1.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		4	8/4		128	

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	Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. Москва : Институт мировых цивилизаций, 2018. - 296с. - Текст: электронный. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598420 (дата обращения: 14.09.2022)	Онлайн
6.1.1.2	Коротков, Э.М. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов - 2-е изд., / ред. Э. М. Коротков. Москва : Юрайт, 2023. - 429с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/510877	Онлайн
6.1.1.3	Николаев, А. А. Социальное управление: учебник для вузов : учебник / А. А. Николаев, П. В. Разов. Москва : Прометей, 2019. - 555с. - Текст: электронный. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120 (дата обращения: 14.09.2022)	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.2.1	Аблязова, Н.О. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. О. Аблязова, М. Г. Аверкин, И. В. Гуськова [и др.] ; ред. А. П. Егоршин. Москва : ИНФРА-М, 2019. - 416с. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/document?id=354549	Онлайн
6.1.2.2	Зайковская, А.А. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие / сост.: А. А. Зайковская [и др.]. Иркутск : ИрГУПС, 2019. - 136с. - Текст: электронный. - URL: https://e.lanbook.com/book/157967	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	Зайковская, А.А. Методические указания по изучению дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 Социальное развитие персонала по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль Стратегическое управление персоналом / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_7614_1527_2022_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.ru/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.2.4	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-311 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-210 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	<p>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.</p> <p>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 удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>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.</p> <p>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</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Социальное развитие 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 удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>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»</p>
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 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 «Социальное развитие персонала» участвует в формировании компетенций:

ПК-2.1. Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации

Программа контрольно-оценочных мероприятий заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
2 курс, сессия зимняя				
1.0	Раздел 1. Социальное развитие организации.			
1.1	Текущий контроль	Тема 1. Организация как социальная система.	ПК-2.1.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Тема 2. Социальное развитие персонала: содержание, цели, задачи, функции и инструменты	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.0	Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.			
2.1	Текущий контроль	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	ПК-2.1.1	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
2.2	Текущий контроль	Тема 4. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	ПК-2.1.2	Собеседование (устно) В рамках ПП**: Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно)
2 курс, сессия летняя				
	Промежуточная аттестация	Раздел 2. Методическое обеспечение социального управления.	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Зачет (собеседование) Зачет - 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	Задания репродуктивного уровня к текстам	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания и умения правильно использовать языковой (грамматические структуры, лексические единицы) и речевой (обусловленные контекстом образцы высказываний различного уровня сложности) текстовый материал, а также стратегии и навыки различных видов чтения (поискового, изучающего, просмотрового) для решения смоделированных задач в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Учебные адаптированные и оригинальные неадаптированные тексты с заданиями

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 аттестации в 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

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

Задания репродуктивного уровня к текстам

Шкалы оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, умеет догадываться о значении незнакомых слов из

		контекста, либо по словообразовательным элементам, либо по сходству с родным языком. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст. При просмотровом чтении обучающийся может достаточно быстро просмотреть текст и выбрать правильно запрашиваемую информацию. Задания к тексту выполнены полностью, все ответы верны
«хорошо»		При проверке умений поискового чтения обучающийся понял основное содержание оригинального текста, может выделить основную мысль, определить отдельные факты, однако выявлено недостаточное развитие языковой догадки, что затрудняет понимание обучающимся некоторых незнакомых слов и вынуждает его часто обращаться к словарю. При проверке умений изучающего чтения обучающийся полностью понял текст, но многократно обращался к словарю. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 2/3 заданной информации при быстром просмотре текста. Задания к тексту выполнены с небольшими неточностями
«удовлетворительно»		При проверке умений поискового чтения обучающийся не совсем точно понял основное содержание прочитанного, умеет выделить в тексте только небольшое количество фактов, совсем не развита языковая догадка. Темп чтения текста низкий. При проверке умений изучающего чтения обучающийся понял текст не полностью, не владеет приемами его смысловой переработки. При просмотровом чтении обучающийся находит примерно 1/3 заданной информации. Задания к тексту выполнены с существенными неточностями
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При проверке умений поискового чтения обучающийся практически не понял содержание текста или понял неправильно, не ориентируется в тексте при поиске определенных фактов, не умеет семантизировать тематическую лексику. При проверке изучающего чтения выявлено, что текст обучающимся не понят. Незнакомые слова может найти в словаре с трудом. При просмотровом чтении обучающийся практически не ориентируется в тексте. Задания к тексту не выполнены

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

«Тема 1. Организация как социальная система.»

В чем заключаются объект, предмет и цель дисциплины «Социальное развитие персонала»?

1. Каковы отличия понятий социальная сфера, социальная среда, социальная инфраструктура, социальные группы?
2. Что вкладывается в выражение «Предприятия как сложные социальные системы»?
3. Каковы показатели социального развития государства, организации, персонала?
4. Перечислите и опишите социальные модели организаций.
5. Внешняя и внутренняя среда организаций. В чем их взаимодействие?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 2. Социальное развитие персонала: содержание, цели, задачи, функции и инструменты»

1. Что включают в себя социологические исследования персонала. Какие формы и методы?
2. Каково значение использования социологии в управлении персоналом?
3. Что означает понятие «Социальные группы» и какова их характеристика?
4. Опишите социальную структуру персонала. Как она отличается в зависимости от отраслевой принадлежности организации?
5. Коллектив, группа, индивидуум. Каковы их интересы и взаимодействие в производственной деятельности?
6. Каковы процесс создания и стадии развития коллектива? Приведите примеры.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ»

1. В чем особенности современной кадровой политика государства?
2. Кадровая политика государства и организации. Каково их взаимодействие?
3. Обозначьте стратегию и принципы управление персоналом.
4. Опишите процессы формирования и развития корпоративной культуры в ОАО «РЖД».
5. Этические нормы и кодекс деловой этики в современной России. Опишите на примере конкретной организации.
6. Кадровая политика ОАО «РЖД». Принципы и приоритеты.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема 4. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала»

1. В чем заключается социальная защита персонала? Виды и формы социальной защиты?
2. Каковы показатели социально-экономического развития персонала?
3. Опишите инструменты и механизмы управления социальным развитием персонала.
4. Что такое план социального развития персонала, социальное планирование? Каковы этапы разработки?
5. Что такое социальный паспорт организации? Какого его назначение?
6. Как оценивается эффективность социального развития?
7. Как оценивается экономическая и социальная эффективность труда?
8. Каковы критерии оценки социального развития персонала?

3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня к текстам

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий репродуктивного уровня к текстам.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 1. Организация как социальная система.»

Задание: Составить таблицу, в которой отразить все признаки организации как сложной социальной системы.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту
«Тема 2. Социальное развитие персонала: содержание, цели, задачи, функции и инструменты»

Задание: Составить кроссворд из 30 слов на тему «Социальное управление в организации».

Образец задания репродуктивного уровня к тексту

«Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ»

Сравните следующие определения социальной политики: «Социальная политика государства – это определенная ориентация и система мер по оптимизации социального развития общества, отношений между социальными или другими группами, создание тех или иных условий для удовлетворения жизненных потребностей их представителей» (Павленко П. Д.). «Социальная политика в широком смысле слова обозначает управляющее воздействие государства, основанное на системе правил (норм), нормативных структур, принимающих решения и организующих деятельность, которая способствует вовлечению в политические процессы различных субъектов. Цель такого воздействия – способствовать формированию общности интересов широких слоев населения и консолидировать тем самым общество, добиваясь поддержки им деятельности государства» (Капицын В. М.). «Социальная политика государства – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения» (Зайнышев И. Г.). «Социальная политика – это целенаправленное развитие общественной структуры. Организация прогрессивных сдвигов в социальном положении каждой из частей общества, а тем самым и в социальных характеристиках всего общества» (Ракитский Б. В.). «Социальная политика – это деятельность государства и/или общества (общественных институтов) по согласованию интересов различных социальных групп и социально-территориальных общностей в сфере производства, распределения и потребления, позволяющих согласовать интересы этих групп с интересами человека и долговременными целями общества» (Григорьева И. А.). «Социальная политика – это деятельность по управлению социальной сферой общества», призванная обеспечить жизнь и воспроизводство новых поколений, создать предпосылки для стабильности и развития общественной системы и достойной жизни людей» (Лаврененко И. М.).

Проанализируйте эти определения. Какое из них представляется Вам наиболее справедливым? Аргументируйте свой ответ.

Образец задания репродуктивного уровня к тексту

«Тема 4. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала»

Рассчитайте показатели социального развития персонала на примере предлагаемой организации.

1. Расчёт среднесписочной численности работников (Чср.сп. за год, за месяц) по заданным данным.
2. Расчёт коэффициента текучести персонала, Ктек.
3. Расчёт среднемесячной заработной платы работников, Зср.мес., руб.
4. Расчёт потерь рабочего времени, Тпот, чел.дн.
5. Расчёт уровня трудовой дисциплины, Ут.д., нар/чел.
6. Расчёт производительности труда, Птр., тыс. руб/чел

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-2.1.2	Тема 1. Организация как социальная система.	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

		Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Навык	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Тема 2. Социальное развитие персонала: содержание, цели, задачи, функции и инструменты	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Навык	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-2.1.1	Тема 3. Особенности организации разработки и реализации корпоративной социальной ответственности в рамках государственной социальной политики РФ	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Навык	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-2.1.2	Тема 4. Расчеты социально-экономической эффективности процесса управления социальным развитием персонала	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Навык	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Итого	50 – ОТЗ 50 – ЗТЗ 100

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. Социальное развитие персонала не включает в себя:

- а) повышение доходов работников;
- б) совершенствование социальной структуры персонала;
- в) обновление основных фондов предприятия;**
- г) социальное обеспечение и здоровый морально-психологический климат.

2. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена... Укажите фамилии авторов.

Ответ: А.А. Берле и К.Г. Минс

3. Соотнесите термин и его определение:

1. Социальное партнерство – это
2. Корпоративная социальная политика - это:
3. Социальное развитие персонала - это
4. Управление социальным развитием персонала - это:

А. Способ разрешения социальных, экономических и производственных конфликтов в целях и интересах как наемных работников, так и работодателей;

В. Система управленческих воздействий, направленных на обеспечение эффективного взаимодействия предприятия, общества и государства, создание системы социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры;

С. Совокупность методов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы персонала и организации

Д. Направление по развитию основных социальных навыков сотрудников компании

Ответ: 1 - А, 2 – Б, 3 – С, 4 – Д.

5. Установите правильную последовательность раздела социального паспорта «Гуманизация труда, разработанного А.Л. Кузнецовым: «Социальная структура коллектива», «Условия труда и культурно-бытовые условия», «Оплата и дисциплина труда».

Ответ:

«Социальная структура коллектива»,
«Условия труда и культурно-бытовые условия»,
«Оплата и дисциплина труда».

6. Социальное развитие персонала включает в себя:

- а) повышение доходов работников;**
- б) совершенствование социальной структуры персонала;**
- в) обновление основных фондов предприятия;
- г) социальное обеспечение и здоровый морально-психологический климат.**

7. Управление социальным развитием персонала это:

- а) все нижеперечисленное;**
- б) целевое, планомерное и комплексное воздействие на социальную среду;
- в) рациональное использование выделенных ресурсов с учетом закономерностей социального развития;
- г) совокупность методов, приемов и процедур, позволяющих решать социальные проблемы персонала и организации.

8. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена:

- а) А.А. Берле и К.Г. Минсом;**
- б) Д.Мак-Грегором;
- в) А.Маслоу;
- г) Г.Фордом.

9. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)? Напишите название термина.

Ответ: Система управленческих воздействий, направленных на оптимизацию взаимодействия общества, государства и предприятия, обеспечение социальных гарантий внутри предприятия, его участие в реализации социальных программ и мероприятий, формирование норм корпоративной культуры.

10. К социальным индикаторам корпоративной социальной ответственности (КСО) относят: а) медицинское страхование, уровень травматизма на производстве, случаи дискриминации, взаимодействие с органами власти в области общественно значимых задач;

б) долю используемого вторичного сырья, энергосбережение, снижение выбросов парниковых газов, контроль выброса загрязняющих веществ в атмосферу, рациональное использование пресной воды и др.;

в) производство качественного товара, вклад в развитие персонала, добровольное пенсионное обеспечение;

- г) все вышеперечисленное.**

11. Гуманизация труда – это. Дайте определение термину.

Ответ: процесс обеспечения таких условий труда, которые исключают отчуждение труда, позволяют работнику реализовать свой трудовой потенциал.

12. Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает

- а) работников, работодателей и профсоюзы;
- б) работников, работодателей и представителей государства;**
- в) предпринимателей и профсоюзы.

13. Верно ли, что рыночная экономика, если она по-настоящему эффективна, не может не быть социально ориентированной:

- а) да;
- б) нет.

14. Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:

- а) рациональное использование свободного времени;
- б) совершенствование социальной структуры трудового коллектива;
- в) рост благосостояния членов коллектива;
- г) повышение социального статуса и культурного уровня работников;
- д) **рост производительности труда.**

15. Какой документ должен быть составлен на подготовительном этапе разработки плана социального развития:

- а) проект плана социального развития;
- б) **социальный паспорт;**
- в) целевая программа социального развития.

16. Моббинг - это... . Дайте определение термину.

Ответ: форма регулярного психологического давления на человека в профессиональном коллективе.

17. Бипартизм – это... . Дайте определение термину.

Ответ: форма партнерских отношений, в которой практикуется двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся.

18. Составной частью концепции гуманизации труда являются:

- а) обогащение содержания труда;
- б) максимизация прибыли;
- в) **обеспечение нормальных, достойных человека условий жизнедеятельности - здоровых условий труда и быта, благоприятной микроэкологии труда;**
- г) снижение издержек на персонал;
- д) **предоставление работнику возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы.**

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Назовите основные части социальной политики государства.
2. Назовите и охарактеризуйте модели государственной социальной политики.
3. Охарактеризуйте зарубежный опыт социального управления.
4. Охарактеризуйте отечественный исторический опыт социального управления.
5. Какие главные выводы для современности можно сделать из исторического опыта социального управления?
6. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
7. Какова сущность социальной политики организации?
8. Сформулируйте главную цель социальной политики организации.
9. Назовите основные части социальной политики государства.
10. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)?
11. Какова связь социальной политики государства и социальной защиты населения?
12. Какова роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире?

13. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
14. Социальное развитие персонала – это
15. Опишите цели оценки результатов деятельности работников.
16. Перечислите критерии оценки эффективности социальной инфраструктуры организации.
17. Опишите раздел социального паспорта «Гуманизация труда»
18. Опишите составляющие социального развития персонала: цели, задачи, инструментарий.
19. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.
20. Опишите метод социальной паспортизации.
21. Перечислите и опишите основные критерии оценки социального развития персонала в организации.
22. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
23. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
24. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
25. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД»?
26. Каковы особенности Молодёжной политики ОАО «РЖД»? Какие документы Компании с ней связаны?
27. Социальные отчеты Холдинга: раскройте их назначение и содержание?
28. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2020-2022 годы с позиций работодателя и работника.

3.5 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

- Опишите, как Вы понимаете тему «Концептуальная основа государственной социальной политики»
2. Социальный паспорт организации (предприятия) : цель создания и составляющие
 3. Составьте таблицу на тему «Характерные тенденции социальной политики и управления в России»
 4. Составьте план социального развития организации (выбор организации – на усмотрение студента)
 5. Составьте сравнительную таблицу на тему «Зарубежный и отечественный исторический опыт социального управления»
 6. Оцените профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия по следующим данным: среднесписочная численность (Чср.сп.) 216 чел.; численность работников имеющих начальное профессиональное образование (ЧНПО) – 85 чел.; среднее профессиональное (ЧСПО) 68 чел.; высшее – 63 чел. Тогда уровень образования составит?
 7. Опишите План социального развития организации. Этапы разработки и составные элементы.
 8. Функция управления, комплекс задач управления. Операция управления. Привести пример и проиллюстрировать.
 9. Назовите основные разделы устава (положения) организации. Нормативно-правовая база для разработки устава (положения).
 10. Ограничения эффективной работы коллектива и их преодоление.
 11. Миссия организации. Её роль (на примере РЖД).
 12. Перечислите основные регламенты по персоналу организации и дайте их краткую характеристику.
 13. Построение эффективной команды. Командные роли по М.Белбину.
 14. Трудовой договор сотрудника. Основные разделы. Приведите пример.

15. Составьте примерное положение по аттестации персонала для сотрудников кадровой службы.

16. Подготовьте должностную инструкцию менеджера по управлению персоналом. Определите круг его обязанностей.

17. Приведите примеры реализации социального развития персонала Восточно-Сибирской железной дороги.

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Сформулируйте главную цель социальной политики государства.
2. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
3. Сформулируйте главную цель социальной политики организации.
4. Что понимается под корпоративной социальной политикой (КСП)?
5. Какова связь социальной политики государства и социальной защиты населения?
6. Какова роль корпоративной социальной ответственности бизнеса в России и мире?
7. Как Вы понимаете процесс управления социальным развитием персонала в организации?
8. Социальное развитие персонала – это
9. Назовите эффективные инструменты социальной защиты персонала.
10. Опишите метод социальной паспортизации.
11. Опишите основные составляющие плана социального развития организации?
12. Перечислите внутренние документы организации, содержание которых затрагивает реализацию социальной политики и процесса управления социальным развитием персонала.
13. Какие этапы выделяются в построении системы социального развития организации?
14. Рассчитать среднесписочную численность работников ($Ч_{ср.сп.}$ за год, за месяц) по заданным данным.
15. Рассчитать коэффициент текучести персонала, $K_{тек.}$ по заданным данным.
16. Рассчитать среднемесячной заработной платы работников, $Z_{ср.мес.}$, руб. по заданным данным.
17. Рассчитать потери рабочего времени, $T_{пот.}$, чел.дн. по заданным данным.
18. Рассчитать уровень трудовой дисциплины, $У_{т.д.}$, нар/чел. по заданным данным.
19. Рассчитать производительности труда, $П_{пр.}$, тыс. руб/чел. по заданным данным.
20. Разработать план программы развития персонала в организации по заданным данным.
21. Рассчитать коэффициент квалифицированности по заданным данным.
22. Рассчитать коэффициент образовательного уровня рабочих и специалистов по заданным данным.
23. Рассчитать коэффициент повышения квалификации кадров по заданным данным.
24. Рассчитать коэффициент стабильности кадров по заданным данным.
25. Рассчитать коэффициент соответствия рабочих мест типовым.
26. Рассчитать коэффициент обеспеченности санитарно-бытовыми помещениями по заданным данным.
27. Рассчитать коэффициент условий производственного быта по заданным данным.
28. Рассчитать коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя предприятия и низкооплачиваемой категории работников по заданным данным.
29. Рассчитать коэффициент обеспеченности жильем по заданным данным.
30. Рассчитать коэффициент обеспеченности детскими учреждениями по заданным параметрам.
31. Рассчитать коэффициент обеспеченности лечебно-оздоровительными учреждениями по заданным параметрам.
32. Рассчитать коэффициент обеспеченности культурными, просветительными,

культурными учреждениями по заданным параметрам.

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
Задания репродуктивного уровня к текстам	Выполнение заданий репродуктивного уровня к текстам, предусмотренных рабочей программой дисциплины, осуществляется на практических занятиях или в часы, выделенные на самостоятельную работу. Во время выполнения заданий допускается использование словарей, справочных материалов, записей в рабочих тетрадях. Виды заданий и время их выполнения сообщаются преподавателем во время занятия, контроль осуществляется по мере их выполнения в форме фронтальной и индивидуальной проверки правильности выполнения заданий

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.