

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.О.14 Социально-психологические основы управления
персоналом**

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

Формы промежуточной аттестации
заочная форма обучения:
зачет 2 курс

Заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

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

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИРГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИРГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа 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 психологических и социальных механизмов, обеспечивающих эффективность деятельности управления персоналом
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания о сущности, структуре и функциях, базовых принципах и методах социально-психологических основ управления;
2	сформировать у обучающихся умения применять социально-психологические методы для анализа конкретных управленческих проблем и ситуаций, проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
3	сформировать у обучающихся навыки поиска, выявления, сбора, анализа, обобщения и использования в управленческой практике социологической и психологической информации

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.О.06 Управленческая экономика
2	Б1.О.07 Теория организации и организационное проектирование
3	Б1.О.08 Правовое регулирование социально-трудовых отношений
4	Б1.О.11 Современные проблемы управления персоналом
5	Б2.О.01(У) Учебная - ознакомительная практика
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	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
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Знать: основные понятия общей и социальной психологии, социологии и психологии труда; современные технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик персонала; социальные и психологические основы принятия управленческих решений
		Уметь: определять ресурсы, выбор средств и методов проведения оценки персонала; применять в практической деятельности социально-психологические методики для организационной диагностики при решении профессиональных задач; диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; использовать социально-психологические механизмы управления групповыми явлениями и процессам
	Владеть: навыками определения ресурсов, выбора средств и методов проведения оценки персонала, необходимой для принятия управленческих решений; навыками подготовки предложений по совершенствованию подсистем системы управления персоналом на основе данных, полученных по итогам проведенного социально-психологического исследования; навыками использования различных социологических и психологических методик, применяемых для анализа деятельности руководителей по укреплению социально-психологического единства (сплоченности) коллектива и для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления	
	ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных	Знать: основные методы сбора, обработки и анализа социальной информации для изучения актуальных

	и эмпирических данных в профессиональной сфере	проблем в развитии кадрового потенциала организации; принципы разработки программы социально-психологических исследований в сфере управления персоналом и организации их выполнения; психологические методики определения эффективности руководителя; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала
		Уметь: применять количественные и качественные социологические методы в анализе системы управления персоналом; анализировать информацию вторичных социологических данных и обосновывать способы их использования для подготовки аналитических решений, и экспертных заключений, применяемых в прогнозировании развития системы управления персоналом; применять технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере
		Владеть: навыками планирования, организации и проведения социально-психологического исследования в организации; навыками самостоятельного проведения прикладного социологического исследования и обработки полученного материала в организации; навыками изучения социальных процессов в организации и прогнозирования возможных направлений их развития

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. Оценочные технологии в системе управления персоналом.						
1.1	Оценка персонала как важный элемент системы управления персоналом. Современные оценочные технологии	2/зимняя	2	4	0	64	ОПК-1.3
2.0	Раздел 2. Роль оценки в управленческой и проектной деятельности.						
2.1	Оценка управленческого персонала организации. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Оценка команды проекта. Эффективность оценки персонала: экономическая и социальная	2/зимняя	2	4	0	64	ОПК-1.4
	Форма промежуточной аттестации – зачет	2/летняя	4				ОПК-1.3 ОПК-1.4
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		4	8		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	Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров.. Москва : Юрайт, 2022. - 381с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/488970 (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн

6.1.1.2	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов - 2-е изд. / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. Москва : Юрайт, 2022. - 369с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/489014 (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/онлайн
6.1.2.1	Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата - 2-е изд. испр. и доп Т. П. Авдулова. Москва : Юрайт, 2018. - 231с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/410128 (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн
6.1.2.2	Граждан, В. Д. Социология управления : учебник для бакалавров - 4-е изд. пер. и доп В. Д. Граждан. Москва : Юрайт, 2022. - 607с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/508867 (дата обращения: 09.09.2022)	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.О.14 Социально-психологические основы управления персоналом 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_5275_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-316 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель	
3	Учебная аудитория Л-202 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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. 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 «Социально-психологические основы управления 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 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>
	<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</p>

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 «Социально-психологические основы управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

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. Оценочные технологии в системе управления персоналом.			
1.1	Текущий контроль	Оценка персонала как важный элемент системы управления персоналом. Современные оценочные технологии	ОПК-1.3	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.0	Раздел 2. Роль оценки в управленческой и проектной деятельности.			
2.1	Текущий контроль	Оценка управленческого персонала организации. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Оценка команды проекта. Эффективность оценки персонала: экономическая и социальная	ОПК-1.4	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2 курс, сессия летняя				
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Оценочные технологии в системе управления персоналом. Раздел 2. Роль оценки в управленческой и проектной деятельности.	ОПК-1.3 ОПК-1.4	Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

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

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

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

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

Текущий контроль

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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	Базовый

	задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
	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 просмотром 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 просмотром 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 просмотром 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

«Оценка персонала как важный элемент системы управления персоналом.

Современные оценочные технологии»

- 1 В чем заключается сущность оценки персонала?
- 2 Какую информацию можно получить по результатам оценки?
- 3 Назовите основные этапы оценки персонала
- 4 В чем заключается роль оценки персонала в общей системе управления?
- 5 Что такое профессиональный стандарт?
- 6 Какие причины вызвали потребность оценки управленческих функций с позиции их результативности?
- 7 Что такое ключевые показатели эффективности?
- 8 Каковы преимущества и недостатки метода оценки управления результативностью?
- 9 Что такое оценка персонала по компетенциям?
- 10 Назовите этапы оценки персонала на основе модели компетенций.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Оценка управленческого персонала организации. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Оценка команды проекта. Эффективность оценки персонала: экономическая и социальная»

1 Назовите основные составляющие психологической структуры управленческой деятельности.

2 В чем отличие психологической структуры управленческой деятельности от психологической структуры любой другой деятельности?

3 В чем отличие мотива и стимула?

4 Почему важен процесс делегирования для процесса управления?

5 Опишите роль этапа рефлексии в управленческой деятельности.

6 Чем обеспечивается эффективность команды проекта?

7 Чем определяется компетентность менеджеров проекта?

8 Назовите критерии оценки эффективности команды проекта с точки зрения профессиональной деятельности.

9 Дайте характеристику оценке эффективности команды проекта с точки зрения организационно-психологического климата деятельности компании.

10 Назовите шесть стимулов, в наибольшей степени увеличивающих эффективность работы команды проекта.

11 Какие существуют затраты на проведение оценочных процедур?

12 Как Вы понимаете определение «результативность труда»?

13 В чем проявляется социальная эффективность персонала?

14 Чем отличается оценка персонала от аттестации?

15 Дайте сравнительную характеристику терминов: «экономическая эффективность», «экономический эффект», «критерии экономической эффективности», «социальная эффективность».

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

«Оценка персонала как важный элемент системы управления персоналом. Современные оценочные технологии»

Задание: На основании информации о деятельности организации, выбранной для выполнения практических работ, установите и обоснуйте приоритетность тех или иных методов оценки персонала наиболее целесообразных для оценки работников, занятых:

ВАРИАНТ 1: в промышленном производстве (на крупных заводах);

ВАРИАНТ 2: в сельском хозяйстве

Образец задания репродуктивного уровня к тексту

«Оценка управленческого персонала организации. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Оценка команды проекта. Эффективность оценки персонала: экономическая и социальная»

Задание:

Охарактеризуйте особенности изменений в требованиях к квалификации руководителей и методах оценки квалификации руководителей в зависимости от перемен, происходящих:

ВАРИАНТ 1: во внутренней среде организации;

ВАРИАНТ 2: во внешней среде организации.

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
ОПК-1.3	Оценка персонала как важный элемент системы управления персоналом. Современные оценочные технологии	Знание	8 - ОТЗ 8 - ЗТЗ
		Умение	8 - ОТЗ 8 - ЗТЗ
		Навык	9 - ОТЗ 9 - ЗТЗ15
ОПК-1.4	Оценка управленческого персонала организации. Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Оценка команды проекта. Эффективность оценки персонала: экономическая и социальная	Знание	8 - ОТЗ 8 - ЗТЗ
		Умение	8 - ОТЗ 8 - ЗТЗ
		Навык	9 - ОТЗ 9 - ЗТЗ
		Итого	50 – ОТЗ 50 – ЗТЗ

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

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

1. Какого ученого считают родоначальником науки управления?

- а) А. Файоль;
- б) Ф. Тейлор;**
- в) А. Этциони;
- г) А. Маслоу;
- д) Э. Мэйо.

2. В основу какой теории лег эксперимент, доказавший, что на производительность труда влияют не только технико-экономические, но и социально-психологические факторы?

- а) Теория рационализации;
- б) Административная теория;
- в) «Классическая» теория организаций;
- г) Теория «человеческих отношений»;**
- д) Теория стилей руководства.

3. Ученый, выделивший в своих исследованиях следующие стили руководства: стиль «Х», господствующий в прошлом, и стиль «У», к которому призывает доктрина «человеческих отношений» - Вставьте фамилию ученого.

Ответ: Д. Макгрегор

4. Соотнесите понятия «управление» и «менеджмент»:

- а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»;**
- б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»;
- в) «Менеджмент» и «управление» - понятия - синонимы.

5. Соотнесите термин и его определение:

- 1. Социальный институт

2. Социальная группа
3. Социальная общность

А. Исторически сложившаяся или созданная целенаправленными усилиями форма организации совместной жизнедеятельности людей, существование которой диктуется необходимостью удовлетворения социальных, экономических, политических, культурных или иных потребностей общества в целом или его части;

В. Объединение людей, имеющих общий значимый социальный признак, на котором основано их участие в некоторой деятельности, связанной системой отношений, которые регулируются формальными или неформальными социальными институтами;

С. Реальное объединение людей, объективно заданное способом их устойчивой взаимосвязи.

Ответ:

1	А
2	Б
3	В

6. Установите последовательность основных элементов программы социологического исследования (тема по выбору студента):

1. Предварительный системный анализ предмета исследования
2. Проблема
3. Объект исследования
4. Проблемная ситуация
5. Цель и задачи исследования
6. Интерпретация понятий
7. Предмет исследования
8. Выдвижение гипотез.

Ответ:

1. Проблемная ситуация
2. Проблема
3. Объект исследования
4. Предмет исследования
5. Цель и задачи исследования
6. Интерпретация понятий
7. Предварительный системный анализ предмета исследования
8. Выдвижение гипотез.

7. Концепция социальной ответственности организации (КСО) в рыночных условиях впервые предложена... Напишите фамилии авторов.

Ответ: А.А. Берле и К.Г. Минс.

8. 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;

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

D. Направление по развитию основных социальных навыков сотрудников компании

Ответ:

1	A
2	B
3	C
4	D

9. Член группы, который оказывает влияние на то, как мыслят и действуют другие ее члены; модификатор организационного поведения неформальными средствами. Укажите термин.

Ответ: Лидер.

10. Предмет потребности, выполняющий роль побудителя деятельности – это
Укажите термин.

Ответ: Мотив.

11. Ниже перечислены несколько видов деятельности и перечень способностей. Определите, какие из способностей потребуются в каждом виде деятельности. Установите соответствие.

Виды деятельности:

1. математическая деятельность,
2. деятельность музыканта,
3. техническое творчество и изобретательская деятельность,
4. чтение художественных текстов.

Способности:

– Ладовое чувство (способность чувствовать музыкальную выразительность в движении музыкальных звуков).

– Способность к комбинированию пространственных образов, пространственное воображение.

– Хорошее запоминание общих схем рассуждений, доказательств, выводов, обобщённых способов решения вопросов.

– Целостность восприятия, т. е. умение видеть отдельные части предмета в их соотношении с другими частями.

– Полнота, яркость представления наглядных образов.

– Способность к слуховому представлению сочетаний музыкальных звуков.

– Умение находить рациональный подход к практическим задачам с учётом свойств

и

– возможностей материалов.

– Многообразный подход к решению вопроса.

– Умение оценивать соотношение пропорций и размеров.

– Лёгкая способность к воссозданию образов по словесному описанию.

– Способность переживать и чувствовать эмоциональную выразительность музыки.

– Острота наблюдательности за работой и устройством механизмов.

– Лёгкое переключение от одной умственной операции к другой.

– Точность восприятия цветовых оттенков.

– Чуткость к языковым особенностям.

– Способность тонко различать звуки по высоте.

– Последовательность, обоснованность, логичность рассуждений.

– Точное запечатление и сохранение в памяти зрительных впечатлений.

– Эмоциональная отзывчивость на происходящее, способность представить себя на месте другого человека и сочувствовать другому человеку.

- Способность к абстрактным рассуждениям.
- Изобретательность, находчивость в решении вопроса.
- Умение свои мысли и чувства передавать с помощью наглядных образов.
- Способность к анализу и синтезу образного материала.

12. К проективным методикам относятся: ... Напишите определение понятия.

Ответ: это группа методик психологического исследования личности, основным механизмом которых является символический перенос содержания внутреннего мира на внешний.

13. Установите правильную последовательность элементов психологической структуры управленческой деятельности: цель, мотивация, задачи, контроль, действия, результат, рефлексия.

Ответ: цель, мотивация, задачи, действия, контроль, результат, рефлексия.

14. Оценка персонала можно рассматривать как:

- а) элемент системы управления персоналом;**
- б) оценку уровня образования студентов;
- в) самостоятельную систему оценивания, применяемую практически в любой организации в том или ином виде.

15. Шкалы, используемые для оценки качественных показателей, называются:

- а) номинальные;**
- б) порядковые;**
- в) интервальные;
- г) относительные;
- г) графические.

16. Оценочным показателем руководителя службы управления персоналом являются:

- а) количество свободных вакантных мест
- б) рост прибыли;
- в) объем продаж;
- г) уровень текучести кадров.**

17. Что такое социальное проектирование?

- а) опережающее представление действительности;
- б) процесс создания прообраза (прототипа) социальных объектов, качеств, отношений и процессов;**
- в) предвидение социально-экономического, политического и культурного развития общества на ближайшую перспективу.

18. Конформизм означает:

- а) устойчивость к групповому давлению;
- б) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;**
- в) полное отрицание группы, ее норм и мнений;
- г) сознательное самоопределение в группе.

3.4 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

3.4 Вопросы для подготовки к зачету

Раздел 1. Оценочные технологии в системе управления персоналом

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.

2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Разработка критериев оценки.
4. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
5. Технологические проблемы оценки персонала организации.
6. Независимая оценка квалификации на соответствие профессиональным стандартам
7. Традиционные методы оценки персонала (Качественные методы)
8. Традиционные методы оценки персонала (Количественные методы)
9. Традиционные методы оценки персонала (Комбинированные методы)
10. Современные методы оценки персонала
11. Психологические методы оценки персонала
12. Программа социально-психологического исследования
13. Психологические методы в системе методов оценки персонала
14. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Многофакторные методики исследования личности)
15. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики для определения типа личности)
16. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики исследования интеллекта).
17. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики исследования стилей мышления, обучения, деятельности)
18. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.

19. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.

Раздел 2. Роль оценки в управленческой и проектной деятельности

20. Оценка квалификации работника.
21. Оценка квалификации и результативности труда рабочих
22. Оценка квалификации и результативности труда специалистов
23. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
24. Оценка управленческого потенциала руководителя.
25. Личность руководителя в системе управленческих отношений: методологический аспект
26. Личность руководителя как предмет психологического анализа.
27. Оценка эффективности руководителя
28. Функциональная оценка руководителя.
29. Оценка руководителя по результатам деятельности коллектива.
30. Стиль управления руководителя.
31. Менеджер по персоналу как внутренний консультант организации
32. Исследование взаимосвязи между уровнем развития коммуникаций и эффективностью работы организации.
34. Исследование инновационного поведения специалистов по персоналу.
35. Оценка персонала и аттестация в системе управления персоналом.
36. Поведенческие и этические аспекты при оценке персонала и проведении аттестации.
37. Исследование креативного поведения менеджера по управлению персоналом.
38. Сущность команды проекта
39. Мероприятия по оценке команды проекта.
40. Критерии оценки эффективности команды проекта
41. Оценка мероприятий по формированию эффективной команды проекта.

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

1. Обоснуйте важность науки Психология управления.
2. Приведите примеры применения приемов формирования трудового коллектива.

3. Приведите примеры эффективных способов делового общения.
4. Приведите примеры анализа различных аспектов управленческой деятельности.
5. Составьте анализ личности знакомого Вам менеджера.
6. Приведите примеры использования приемов психологии рекламы.
7. Перечислите и подкрепите примерами из жизненного опыта этапов проведения переговоров.
8. В чем заключается социальная ответственность менеджера?
9. Каким должен быть руководитель в самой лучшей стране?
10. Самое страшное в жизни отвечать за других людей. Согласны ли Вы с этим высказывание. Обоснуйте свой ответ.
11. Предмет и объект социологии и психологии управления – назовите их. Назовите, в чем состоит единство объекта социологии управления и психологии управления. Перечислите различия предмета изучения социологии управления и психологии управления.
12. Почему разделение социологии и психологии управления на две дисциплины в настоящее время неактуально?
13. Опишите: чем отличается менеджер от руководителя? Менеджмент от управления?
14. Как вы понимаете термин «социальное управление»?
15. Подумайте и дайте определение понятию «координатор группы».
16. Придумайте и запишите свою формулировку понятия «управление».
17. Составьте психологическую структуру любой деятельности.
18. Составьте схему психологическую структуру управленческой деятельности

3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Проанализируйте индийскую притчу «Три фигурки» с точки зрения эффективности управленческого общения.

Однажды Акбар, индийский царь, получил в подарок три абсолютно одинаковые золотые фигурки. Дарящий сказал также, что у каждой фигурки свое значение и своя ценность. Чем же различались они одна от другой? Этот вопрос должны были решить советники царя. Сколько ни искали они различия, но так и не обнаружили их. Один из мудрецов, Бирбал, тем не менее продолжал свои поиски. Наконец, в каждой из фигурок он обнаружил по маленькому отверстию в ухе. В них-то мудрец и продел тонкую золотую нить. Тогда и стало очевидным, что у одной нить вышла из второго уха, у другой – изо рта, а у третьей фигурки нитка вышла через пупок. Настало время растолковать ценность и значение фигурок. Бирбал так объяснил их царю: «Решение таково. Первая фигурка – символ человека, у которого в одно ухо влетает, а из другого вылетает. Вторая напоминает нам человека, который, едва выслушав сказанное, спешит рассказать об услышанном другим. Третья фигурка символизирует человека, который, услышав от других что-то, старается пропустить это через собственное сердце. Эта фигурка – самая ценная из трех».

2. Предложить решения выхода из предложенной ниже ситуации

Во время деловой встречи с вами ваш сотрудник из отдела рекламы «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного рекламного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

3. Выделить признаки «Социального института» из предложенных ниже их видов (выбрать 3 из предложенных наименований):

- Социальный институт брака и семьи
- Социальный институт здоровья
- Социальный институт власти
- Социальный институт права
- Социальный институт образования

– Социальный институт религии

4. Дать письменный ответ для разрешения описанной ниже ситуации

Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

В очередной раз, когда он обратился за помощью, вы говорите...

5. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

6. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

При распределении премии начальник не выделил ее одному из подчиненных. Оснований для депремирования не было. На вопрос подчиненного руководитель не смог объяснить причины, сказал только: «Это я вас учу».

7. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Беседуя с претендентом на вакантную должность, руководитель дает обещание в дальнейшем повысить его в должности. Вновь принятый с воодушевлением приступает к работе, проявляя высокую работоспособность и добросовестность. Руководство постоянно увеличивает нагрузку, не прибавляя зарплату и не повышая в должности. Спустя некоторое время работник начинает проявлять признаки недовольства... Назревает конфликт.

8. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Начальник сообщает подчиненному, что в следующем месяце отправляет его на курсы повышения квалификации. Подчиненный отказывается, ссылаясь на то, что до пенсии ему осталось полтора года.

9. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Работник, достигший пенсионного возраста, жалуется начальнику, что мастер выживает его с работы. Мастер клянется, что ни малейшего повода для этого не дает. Работник же продолжает жаловаться.

10. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя свой отказ тем, что эта работа требует более высокого разряда и добавляя при этом, что ему уже пять лет не повышают разряд.

11. Дайте аргументированное решение и предложите выход из ситуации, при условии, что начальник – это Вы.

На совещании один из подчиненных, не выдержав нажима руководителя, в полушутливой форме обратил на этот нажим внимание. Руководитель не нашелся, что сказать, но после этого случая стал действовать еще более жестко, особенно в отношении «шутника».

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.