

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

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

Б1.О.10 Управление проектами в кадровом менеджменте

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. – 5
Часов по учебному плану (УП) – 180

Формы промежуточной аттестации
заочная форма обучения:
экзамен 1 курс

Заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Курс	1	Итого
Вид занятий	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	150	150
Экзамен	18	18
Итого	180	180

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 «2» июня 2023 г. № 11

Зав. кафедрой, к.э.н., доцент

С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	формирование совокупности теоретических знаний и практических навыков, связанных с пониманием роли проектов в кадровом менеджменте, основных положений современной концепции управления проектами, техники управления проектами с использованием экономико-математических методов
1.2 Задачи дисциплины	
1	обеспечить углубленное понимание обучающимися действия закономерностей и принципов управления проектами в организации их взаимосвязи с деятельностью организации;
2	сформировать знания, навыки и умения, необходимые для профессиональной деятельности в качестве участников проектов в сфере кадрового менеджмента;
3	ознакомить обучающихся с технологиями управления проектами

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.07 Теория организации и организационное проектирование
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(П) Производственная - организационно-управленческая практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
3	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-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Использует технологии организационного проектирования и управления изменениями	Знать: методологию организационного проектирования; теоретические основы управления организационными изменениями; принципы и особенности процесса управления организационными изменениями в сфере кадрового менеджмента; методологию реинжиниринга бизнес-процессов в сфере управления персоналом
		Уметь: управлять организационными изменениями в системе кадрового менеджмента с применением проектного подхода; определять методы, способы и инструменты управления проектами в зависимости от характера организационных изменений; определять экономическую эффективность проведения организационных изменений в сфере управления персоналом
		Владеть: методикой управления организационными изменениями с применением проектного подхода; навыками обоснования применяемых методов, способов и инструментов управления проектами при проведении организационных изменений; навыками определения эффективности проведения организационных изменений
	ОПК-4.2 Способен управлять проектами и процессами в кадровом менеджменте	Знать: особенности управления проектами в кадровом менеджменте; порядок разработки проектов по совершенствованию выполнения функций управления персоналом; методы формирования и контроля бюджетов проектов
Уметь: инициировать проекты по совершенствованию управления персоналом; разрабатывать планы и бюджеты проектов в кадровом менеджменте; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, трудового законодательства РФ, а также поисковыми ресурсами в области обеспечения персоналом, мотивации и оценки персонала		

		Владеть: стандартами подготовки и сопровождения проектов; информационными технологиями управления проектами
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.1 Участвует в формировании структуры (стадий и этапов) жизненного цикла проекта	Знать: основные положения стандарта управления проектами РМВОК; взаимосвязь между кадровой стратегией и проектами по развитию человеческого капитала организации
		Уметь: определять значения всех основных параметров проекта с учётом их взаимосвязи; определять состав участников проекта и составлять матрицу ответственности
	Владеть: навыками определения целей и содержания проекта; способностью выполнять расчёты количественных показателей проекта	
	УК-2.2 Осуществляет эффективное управление проектом на всех этапах жизненного цикла для достижения конечного результата	Знать: современную методологию управления проектами; состав задач управления проектом в сфере кадрового менеджмента на всех стадиях его(проекта) жизненного цикла
Уметь: построить иерархическую структуру работ проекта; идентифицировать и описывать проектные риски и составлять план управления проектными рисками; составлять календарные планы-графики проекта		
Владеть: навыками оценки проектных рисков для составления плана управления проектными рисками; методикой оценки социально-экономической эффективности проектов в кадровом менеджменте		

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Курс	Заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
			Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента.						
1.1	Проект и управление проектом.	1/зимняя	1	2	0	38	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2
1.2	Цифровые технологии и инструменты проектного управления.	1/зимняя	1	2	0	38	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2
2.0	Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.						
2.1	Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.	1/зимняя	1	2	0	38	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2
2.2	Оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе.	1/зимняя	1	2	0	36	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	1/летняя	18				ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		4	8		150	

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	Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб ; рецензент М. А. Сажина. Москва : Юрайт, 2023. - 422с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/511087	Онлайн
6.1.1.2	Скорев, М.М. Экономика и управление проектами : учебное пособие / М. М. Скорев, Н. О. Шевкунов, И. П. Овсянникова. Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. - 272с. - Текст: электронный. - URL: https://e.lanbook.com/book/134038	Онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Балашов, А. И. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко ; под общей редакцией Е. М. Роговой. Москва : Юрайт, 2022. - 383с. - Текст: электронный. - URL: https://urait.ru/bcode/468486 (дата обращения: 09.09.2022)	Онлайн
6.1.2.2	Василенко, В. А. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / В. А. Василенко. Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2022. - 208с. - Текст: электронный. - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205 (дата обращения: 14.09.2022)	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.10 Управление проектами в кадровом менеджменте по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль Стратегическое управление персоналом / А.А. Зайковская ; ИргУПС. – Иркутск : ИргУПС, 2023. – 12 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_10602_1527_2023_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 «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.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-303 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель
3	Учебная аудитория Л-101 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
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 пометить 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 «Управление проектами в кадровом менеджменте» 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</p>

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.

Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1. Общие положения

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

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

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе 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 «Управление проектами в кадровом менеджменте» участвует в формировании компетенций:

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Программа контрольно-оценочных мероприятий заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
1 курс, сессия зимняя				
1.0	Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента.			
1.1	Текущий контроль	Проект и управление проектом.	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Цифровые технологии и инструменты проектного управления.	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Собеседование (устно)
2.0	Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.			
2.1	Текущий контроль	Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Задания репродуктивного уровня к текстам (устно/письменно) Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе.	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Собеседование (устно)
1 курс, сессия летняя				
	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Технология управления проектами в системе кадрового менеджмента. Раздел 2. Проектирование организационных изменений в кадровой деятельности.	ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Экзамен (собеседование) Экзамен - 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	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (образец экзаменационного билета) к экзамену
2	Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. 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 экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении	Высокий

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

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена

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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизмененных заданиях. 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

«Проект и управление проектом.»

1. Проект как объект управления, его характеристики. Проектное задание.
2. Управление проектами. Отличительные особенности проектного управления.
3. Суть «процессной» концепции управления проектами.
4. Классификация проектов. Классификационные признаки.

5. Классификация проектов. Типы и виды проектов.
6. Жизненный цикл и фазы проекта.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Цифровые технологии и инструменты проектного управления.»

1. Назовите основные технологии, применяемые для проектирования кадровых инноваций.
2. Перечислите инструменты проектирования.
3. Опишите известные Вам цифровые платформы для разработки проектов.
4. Информационная система управления проектами. Её компоненты: управляющая подсистема проекта и информационная подсистема.
5. Основные принципы проектного планирования.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.»

1. Перечислите управляемые параметры проекта.
2. В чем состоит суть структуризации (декомпозиции) проекта?
3. Перечислите основные функции управления проектом.
4. Что такое миссия проекта? С какой точки зрения формулируется миссия проекта?
5. Определите миссию для следующих проектов: строительство нефтепровода; строительство жилого дома; проект реструктуризации предприятия; реформа образования.
6. Как соотносятся миссия и стратегия проекта?
7. Все ли фазы проекта являются обязательными (необходимыми)?

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе.»

1. Назовите предполагаемые методики, основные показатели, рекомендуемые значения и формулы расчёта для проведения оценки эффективности проекта.
2. Опишите процедуру расчета экономической эффективности нововведений в кадровой работе
3. Поясните значение понятия «социальная эффективность кадровых нововведений».
4. Перечислите социальные критерии кадровых изменений.
5. Объясните алгоритм выполнения известной Вам методики оценки социальной эффективности кадровых изменений.
6. Поясните приоритеты при проведении комплексной оценки экономической и социальной эффективности.

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
«Проект и управление проектом.»

На основании информации о проекте, выбранном для выполнения практических работ, разработать макет Устава проекта. Рекомендуется воспользоваться таблицей. Опишите необходимое ресурсное обеспечение Вашего проекта

Элемент Устава проекта	Суть элемента
Название проекта	
Бизнес-цели или причины возникновения проекта	
Цели проекта	
Границы проекта	

Содержание проекта (задачи проекта)	
Основные предположения и ограничения	
Контрольные события и ключевые даты	
Основные результаты и критерии успеха	
Планируемая стоимость проекта	

Образец задания репродуктивного уровня к тексту

«Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.»

Задание. Разработать структурную модель проекта для конкретной ситуации, изложенной ниже.

В результате долгих поисков подходящего сотрудника на должность руководителя одного из подразделений в компанию был приглашён менеджер «со стороны». Ему предложили составить краткую программу по развитию департамента и защитить её перед топ-менеджментом организации, что претендент достаточно легко и сделал.

Этот руководитель, хотя и был довольно молод, но обладал немалыми амбициями. Он чётко спланировал свой начальный период деятельности на новой должности, свои «первые 100 дней», полагая за это время полностью подготовить подразделение к изменениям. Для этого поставил задачу налаживания деловых и личностных контактов со своими подчинёнными.

Новый руководитель ознакомился с личными делами сотрудников, провёл с каждым из них персональную встречу, изложил им свои планы по развитию, а также выслушал их позицию. Новый шеф старался склонить их на свою сторону, сделать сознательными последователями своей программы, а также выяснить, насколько они будут лояльны к нему как начальнику. Никто из сотрудников на персональных встречах не показал недовольства руководителем. В основном все соглашались с направлением изменений.

Но среди подчинённых были два или три человека, ключевых сотрудника (по возрасту значительно старше руководителя), которые могли бы занять его должность. Причём одного из них он сменил с должности временно исполняющего обязанности. Его мучили вопросы, на которые он не мог получить окончательные ответы: почему же не они стали начальниками, а пригласили его, со стороны? И как использовать потенциал этих сотрудников? Между тем, дела в подразделении при новом руководстве хуже не стали. Люди были профессионально подготовлены и не нуждались в понукании. Но новый шеф ясно видел, что и лучше дела не шли. Более того, он не знал, как ему проводить намеченные изменения, с кем их делать, поскольку ключевые специалисты, кроме словесного согласия, не спешили помогать боссу.

А преобразования должны были включать реструктуризацию подразделения, новую систему мотивации, новые формы взаимодействия с клиентами и многое другое. Требовалось участие всей команды в преобразованиях.

К завершению испытательного срока добавилась ещё одна неприятная вещь. На совещаниях подразделения старые зубры постепенно начали испытывать нового руководителя на устойчивость. В процессе обсуждения эти сотрудники, как бы случайно, демонстрировали начальнику свои компетенции и учёность. Стремилась подчеркнуть, что новый босс в некоторых вопросах недостаточно подготовлен. Они выходили за пределы тематики повестки дня, абстрагировались от конкретных вопросов, превращая рабочее совещание в КВН, причём достаточно корректно и без личных оскорблений. Они на троих разыгрывали как бы случайные сценки публичной порки как по нотам.

Поначалу новый руководитель попытался сражаться с этими оппонентами их же оружием. Он и сам недавно защитил диссертацию и обладал полемическим талантом. Но трудно победить, когда трое против одного. Да и другие сотрудники их уже начинали поддерживать.

Таким образом, новый руководитель к завершению своего испытательного срока оказался в тупике. Его не беспокоила аттестация, большой босс уже одобрил его текущую работу. Но что делать дальше, как проводить изменения? Он отчаянно нуждался в консультациях и рекомендациях.

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-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Проект и управление проектом.	Знание	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
		Умение	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
		Навык	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Цифровые технологии и инструменты проектного управления.	Знание	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
		Умение	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
		Навык	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.	Знание	5 - ОТЗ 5 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-2.1 УК-2.2	Оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе.	Знание	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Умение	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Навык	4 - ОТЗ 4 - ЗТЗ
		Итого	55 - ОТЗ 55 - ЗТЗ 110

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. Как Вы понимаете категорию «трудовые ресурсы»:

а) **трудоспособная часть населения страны обоих полов, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги;**

б) способность человека к труду, то есть совокупность его физических и духовных сил, которые применяются им в процессе производства;

в) совокупность квалифицированных сотрудников организации, которые прошли профессиональную подготовку и имеют специальное образование;

г) личный состав сотрудников предприятия, организации или часть данного состава, которая является группой по профессиональным или другим признакам.

2. Что характеризует социальная структура персонала?

а) **совокупность групп классифицированных по социальным признакам**

(возраст, образование, семейное положение);

б) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников;

в) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

г) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций.

3. Что определяет штатную структуру персонала?

а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций;

г) совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

4. Что определяет ролевая структура персонала?

а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда фонд заработной платы работников;

б) состав и деление творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками;

в) классификацию работников в зависимости от выполняемых функций;

г) совокупность групп, классифицированных по социальным признакам (возраст, образование, семейное положение).

5. Стадиями развития трудового коллектива является:

а) зарождение, зрелость, активность, старение;

б) становление, зрелость, упадок, старение;

в) формирование, стабильность, зрелость, упадок;

г) формирование, становление, зрелость, старение.

6. Какие документы регулируют деятельность предприятия в целом?

а) устав, учредительный договор, правила внутреннего трудового распорядка;

б) положение о подразделениях, моделях рабочих мест, должностных инструкциях, контрактах;

в) матрица функций, графики процессов, технологические карты;

г) делопроизводство, документы, классификаторы, типичные бланки данных.

7. Методы прогнозирования потребности в персонале классифицируются на:

а) административные, экономические, социальные и психологические;

б) общенаучные, прогностические;

в) экономико-математические, прогностические;

г) математические, статистические.

8. Для определения количественного состава персонала используют различные методы:

а) административные, экономические, социальные и психологические;

б) от самого простого метода сравнения до более сложных компьютерных моделей;

в) нормативный и балансовый метод;

г) эконометрические методы.

9. Рабочая документация по проектированию организационной системы включает ...

а) рабочий проект по организации производства, труда и управления;

- б) материалы обследования организации труда;
- в) материалы инструментального обслуживания производства;
- г) изучение инструктивных методических и нормативных документов.

10. Система управления – это совокупность ... Дайте определение термину.
Ответ: Звеньев, осуществляющих управление и связи между ними.

11. При реализации стратегического планирования требуется определить ...
Дополните предложение.
Ответ: Миссию и набор целей.

12. Проблема определения нормы управляемости состоит в определении числа ...
Дополните предложение.
Ответ: Подчиненных у одного руководителя.

13. Организационная структура современной организации формируется исходя из ...
Дополните предложение.
Ответ: Специфики организации, ее масштабов и принятой стратегии развития.

14. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом – это...
Дайте определение термину.
Ответ: Документы организационно-методического, организационно-распорядительного, организационного, технико-экономического, технического, нормативно-технического и экономического характера и нормативно-справочные сведения, содержащие нормы, правила, требования, методы и другие положения, используемые в процессе управления персоналом организации и утвержденные в установленном порядке руководством компании.

15. Служебно-профессиональное продвижение – это Дайте определение термину.
Ответ: Серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности.

Организационное проектирование системы управления персоналом – это Дайте определение понятию.

Ответ: процесс моделирования и дальнейшего построения (внедрения модели) системы управления персоналом (СУП) как производственной системы предприятия при создании новой или переустройстве уже существующей организации.

16. Процесс разработки и внедрения проекта системы управления организации состоит из трех стадий. Перечислите их.
Ответ: Предпроектная подготовка; проектирование; внедрение.

17. В структуре персонала принято выделять несколько структурных взаимосвязей. Перечислите их.
Ответ: Организационная, функциональная, штатная, социальная, ролевая структура.

18. Кадровые проекты – это.... . Дайте определение понятию.
Ответ: Система деятельности, направленная на достижение конкретной цели с максимально возможной эффективностью в заданные сроки, при ограничении ресурсов и заранее заданных характеристиках качества результата.

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. Классификация понятий и типов проектов.

2. Цели, стратегия, результаты и параметры проектов.
3. Окружение проектов, проектный цикл и структуризация проектов.
4. Приведите одно из определений понятия «проект».
5. Назовите обязательные характеристики понятия «проект».
6. Назовите дополнительные характеристики понятия «проект».
7. Дайте определение понятию «программа» и приведите примеры программ.
8. Дайте классификацию проектов. Для каждого вида проектов приведите пример из окружающей Вас жизни.
9. Дайте определение управлению проектами.
10. Методы управления проектами.
11. Перечислите подсистемы управления проектом.
12. Какие схемы управления проектами Вы знаете?
13. В чем суть известных Вам схем управления проектами?
14. Дайте определение управлению проектами.
15. Как подразделяются методы научного познания? В чём отличие всеобщих методов от общенаучных?
16. Какие условия необходимы для проведения научных экспериментов в области управления персоналом?
17. С чего начинается процесс познания? Охарактеризуйте общую направленность научно-теоретического познания в области управления персоналом.
18. Чем язык современной науки отличается от обычного человеческого языка?
19. В чём познавательная ценность метода аналогии?
20. Что такое моделирование в научном познании? Назовите известные вам виды моделирования.
21. Дайте характеристику гипотезы исследования.
22. Раскройте сущность критического анализа материалов, характеризующего процессы в области управления персоналом.
23. Раскройте сущность критического анализа нормативно-правовой базы, характеризующего процессы в области управления персоналом.
24. Охарактеризуйте анализ экономической эффективности затрат на внедрение корректирующих мероприятий.
25. Разработайте планирование проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала.
26. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.
27. Разработайте структуру проекта по развитию персонала в организации.
28. Разработайте структуру проекта по планированию персонала в организации.
29. Разработайте структуру проекта по правовой поддержке персонала в организации.
30. Разработайте структуру проекта по предупреждению и разрешению конфликтов персонала в организации.
31. Разработайте структуру проекта по реализации деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
32. Разработайте структуру проекта по переподготовке и повышению квалификации персонала.
33. Разработайте структуру проекта по оценке кандидатов на вакантную должность

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

1. Представьте сущность проектного финансирования.
2. Какие существуют способы проектного финансирования?
3. Какие существуют источники финансирования?
4. Обозначьте структуру проектного анализа.
5. Перечислите ресурсы, которыми определяется проект. Перечислите шаги по оценке затрат проекта. Охарактеризуйте понятие «мониторинг проекта».
6. Раскройте сущность диаграммы Поретто.

7. Раскройте сущность диаграммы Исикавы.
8. Что такое миссия и цели проекта?
9. В чем состоит различие между миссией и целями проекта?
10. Опишите зависимость между продолжительностью и стоимостью выполнения работ.
11. Каковы пути сокращения длительности проекта?
12. Дайте определение понятию «ресурс».
13. Перечислите виды ресурсов проекта.
14. Перечислите и опишите типы ресурсов.
15. Перечислите основные задачи управления ресурсами.
16. Назовите основные проблемы управления командой.
17. Дайте определение команды.
18. Назовите и опишите основные факторы формирования команды.
19. Назовите известные Вам типы команд. Приведите по одному примеру из окружающей жизни для каждого типа команды.
20. Перечислите этапы формирования команды.
21. Перечислите стадии развития команды. В чем суть проблемы расформирования команды проекта? Какие типы конфликтов Вы знаете?
22. Что такое измерение рисков? Дайте определение понятию «управление рисками».
23. Раскройте содержание управления рисками.
24. Дайте определение понятию «анализ рисков». Какие виды оценки риска Вам известны? Перечислите методы снижения рисков.
25. Выполнение каких функций должно обеспечиваться персональными компьютерными системами и распределенными интегрированными системами?
26. Назовите основные функции информационных систем поддержки принятия решений.
27. Назовите основные функциональные элементы интегрированной информационной системы поддержки принятия решений на стадии выполнения проекта.

3.6 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Разработайте планирование проекта по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала.
2. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.
3. Разработайте структуру проекта по развитию персонала в организации.
4. Разработайте структуру проекта по планированию персонала в организации.
5. Разработайте структуру проекта по правовой поддержке персонала в организации.
6. Разработайте структуру проекта по предупреждению и разрешению конфликтов персонала в организации.
7. Разработайте структуру проекта по реализации деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.
8. Разработайте структуру проекта по переподготовке и повышению квалификации персонала.
9. Разработайте структуру проекта по оценке кандидатов на вакантную должность.

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 экзамена и оценивания результатов обучения

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

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

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

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


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

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

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным

образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.

Образец экзаменационного билета

 <p>ИрГУПС 20__-20__ учебный год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «<u>Управление проектами в кадровом менеджменте</u>»</p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «ФиСМ» ИрГУПС _____</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Классификация понятий и типов проектов.2. Цели, стратегия, результаты и параметры проектов.3. Разработайте структуру проекта по адаптации персонала в организации.4. Выполнение каких функций должно обеспечиваться персональными компьютерными системами и распределенными интегрированными системами?		