ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

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

# Б2.О.04(Пд)
# Производственная - преддипломная практика

рабочая программа практики

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

Общая трудоемкость в з.е. – 6
Часов по учебному плану – 216
В том числе в форме практической подготовки (ПП) – 215
(очная)

Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой в семестре:
очная форма обучения: 8 семестр

ИРКУТСК

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

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

Программу составил(и):
к.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 «4» июня 2021 г. № 11

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

| 1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ | |
|---|---|
| **1.1 Цель практики** | |
| 1 | закрепление и углубление теоретических знаний, приобретение практических навыков и опыта в выполнении профессиональных функций в области управления персона-лом организации, применение полученных специальных знаний по управлению организацией для решения конкретных управленческих задач в сфере управления персоналом |
| **1.2 Задачи практики** | |
| 1 | приобрести практические навыки разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персо-налом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации |
| 2 | углубить практический опыт анализа показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыков разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умению применять их на практике |
| 3 | усовершенствовать умения и навыки в сфере кадрового документооборота |
| **1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках практики** | |
| Научно-образовательное воспитание обучающихся | |
| Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.<br>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:<br>– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;<br>– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;<br>– популяризация научных знаний среди обучающихся;<br>– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;<br>– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;<br>– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности | |
| Профессионально-трудовое воспитание обучающихся | |
| Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.<br>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:<br>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;<br>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;<br>– формирование психологии профессионала;<br>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;<br>– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |

| 2 МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП | |
|---|---|
| Блок/часть ОПОП | Блок 2. Практика / Обязательная часть |
| **2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося** | |
| 1 | Б1.О.28 Организация труда персонала |
| 2 | Б1.О.35 Учет и анализ персонала |
| 3 | Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом |
| 4 | Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом в транспортной сфере |
| 5 | Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования |
| 6 | Б1.В.ДВ.04.01 Корпоративное управление персоналом |
| 7 | Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах |
| 8 | Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы |
| 9 | Б1.В.ДВ.09.01 Психодиагностика персонала |
| 10 | Б1.В.ДВ.12.01 Оплата труда персонала |
| 11 | Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала |
| 12 | Б1.В.ДВ.15.01 Управление социальным развитием персонала |
| 13 | Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом |
| 14 | Б1.В.ДВ.18.01 Компетентностный подход в управлении персоналом |
| 15 | Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом |

| | |
|---|---|
| 16 | Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы) |
| 17 | Б2.О.03(П) Производственная - технологическая (проектно-технологическая) |
| **2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной практики 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 ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения |
|---|---|---|
| ПК-1 Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала | ПК-1.2 Подготавливает информацию для анализа и прогноза процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом, анализирует и прогнозирует процесс с учетом перспективного плана развития кадрового потенциала | Знать: методы сбора информации для анализа системы управления персоналом; методы анализа системы управления персоналом; методики прогнозирования состояния системы управления персоналом; методы развития кадрового потенциала организации |
| | | Уметь: собирать и обрабатывать информации для анализа системы управления персоналом; выполнять анализ системы управления персоналом; доказательно формулировать обобщающие выводы о состоянии системы управления персоналом; применять методы развития кадрового потенциала организации |
| | | Владеть: навыками сбора информации о состоянии системы управления персоналом; навыками анализа и прогнозирования состояния системы управления персоналом; методами развития кадрового потенциала организации |
| ПК-2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала | ПК-2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала | Знать: теорию о целевых ориентирах трудового и социального развития персонала; методы определения потребности в кадрах; теортичские аспекты документационного сопровождения мероприятий, направленных на повышение социально-экономической эффективности трудового и социального развития персонала |
| | | Уметь: выполнять анализ целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; документально оформлять мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности, подбирать методы определения потребности в кадрах |
| | | Владеть: навыками анализа целевых ориентиров трудового и социального развития персонала; навыками применения методов определения потребности в кадрах, навыками определения социально-экономической эффективности предложенных мероприятий |
| ПК-3 Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а | ПК-3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки | Знать: методы оценки персонала организации; современные направления и методы развития персонала |
| | | Уметь: подбирать и применять методы оценки персонала организации; определять актуальные направления и методы развития персонала |
| | | Владеть: навыками подбора и использования методов оценки персонала организации; навыками формулирования актуальных направлений развития персонала и реализации методов развития персонала |

| | | |
|---|---|---|
| также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки | | |
| ПК-4 Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов | ПК-4.2 Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов | Знать: методы анализа и оценки трудовых показателей; методы анализа и оценки условий труда; методы анализа и оценки системы мотивации труда |
| | | Уметь: применять методы анализа и оценки трудовых показателей; использовать методы анализа и оценки условий труда; реализовывать на практике методы анализа и оценки системы мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов |
| | | Владеть: навыками применения методов анализа и оценки трудовых показателей; навыками использования методов анализа и оценки условий труда; навыками практической реализации методов анализа и оценки системы мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов |
| ПК-5 Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала | ПК-5.2 Разрабатывает оценочные критерии профессиональных компетенций, в том числе в области личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности | Знать: основы компетентностного подхода к управлению персоналом; сущность видов ответственности в организации |
| | | Уметь: формулировать критерии для оценки профессиональных компетенций; реализовывать нормы деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной ответственности |
| | | Владеть: навыками разработки критериев для оценки профессиональных компетенций; навыками ответственного поведения при выполнении профессиональных обязанностей |

## 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

| Код | Наименование разделов, тем и видов работ | Очная форма | | *Код индикатора достижения компетенции | Форма отчетности |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Семестр | Часы | | |
| **1.0** | **Этап 1. Подготовительный этап.** | | | | |
| 1.1 | Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики | 8 | 1/1 | ПК-1.2 | Аттестационная книжка |
| 1.2 | Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности | 8 | 1/1 | ПК-1.2 | Журнал инструктажа |
| **2.0** | **Этап 2. Основной этап.** | | | | |
| 2.1 | Сбор информации для анализа внутренней и внешней среды организации | 8 | 60/60 | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике |
| 2.2 | Сбор информации для анализа кадрового состава организации | 8 | 73/73 | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике |
| 2.3 | Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет | 8 | 60/60 | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1 | Отчет по практике |

| 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Код | Наименование разделов, тем и видов работ | Очная форма | | *Код индикатора достижения компетенции | Форма отчетности |
| | | Семестр | Часы | | |
| | численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала | | | ПК-4.2<br>ПК-5.2 | |
| **3.0** | **Этап 3. Подготовка и защита отчета.** | | | | |
| 3.1 | Оформление отчета по практике | 8 | 20/20 | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике |
| 3.2 | Защита отчета по практике | 8 | 1 | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике |
| | Форма промежуточной аттестации – зачет с оценкой (защита отчета по практике) | 8 | | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике |

## 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по практике 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 ПРАКТИКИ

### 6.1 Учебная литература

#### 6.1.1 Основная литература

| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн |
|---|---|---|
| 6.1.1.1 | Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Юрайт, 2022. — 398 с. — URL: https://urait.ru/bcode/508182 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.1.2 | Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 461 с. — URL: https://urait.ru/bcode/535714 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.1.3 | Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 217 с. — URL: https://urait.ru/bcode/538116 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |

#### 6.1.2 Дополнительная литература

| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн |
|---|---|---|
| 6.1.2.1 | Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 374 с. — URL: https://urait.ru/bcode/536724 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |

| | | |
|---|---|---|
| 6.1.2.2 | Леонова, С. Л. Кадровое делопроизводство. Практикум : практикум / С. Л. Леонова. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 71 с. — URL: https://e.lanbook.com/book/310910 (дата обращения: 15.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.2.3 | Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2017. — 313 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684998 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.2.4 | Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2022. — 122 с. — URL: https://urait.ru/bcode/495640 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.2.5 | Бабич, А. М. Корпоративная социальная ответственность и социальное развитие предприятий : учебное пособие / А. М. Бабич, А. А. Попков, О. Н. Слоботчиков. — Москва : Институт мировых цивилизаций (ИМЦ), 2018. — 296 с. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598420 (дата обращения: 18.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| 6.1.2.6 | Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Юрайт, 2024. — 343 с. — URL: https://urait.ru/bcode/544257 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный. | Онлайн |
| **6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)** | | |
| | Библиографическое описание | Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн |
| 6.1.3.1 | Зайковская, А.А. Методические указания по прохождению практики Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / А.А. Зайковская ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 13 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_7586_1504_2021_1_signed.pdf | Онлайн |
| **6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»** | | |
| 6.2.1 | Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.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 | Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» — https://cyberleninka.ru/ | |
| 6.2.5 | Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.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 ПРАКТИКЕ

| | |
|---|---|
| 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-216 для проведения практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, компьютеры с подключением к сети Интернет, обеспечивающие доступ в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, 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:<br>– читальные залы;<br>– учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507;<br>– помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521 |

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ

Письменный отчет о прохождении практики составляется по результатам самостоятельной работы обучающегося по изучению документов предприятия, организации, по анализу отдельных показателей их деятельности. В процессе составления и написания отчета руководитель практики проводит с обучающимися консультации, собеседования.

В последний день практики руководитель практики от профильной организации заполняет аттестационный лист и отзыв о прохождении практики.

В последний день практики обучающийся сдает руководителю практики от кафедры оригиналы документов или отправляет посредством электронной информационно-образовательной среды (через личный кабинет студента) электронные копии следующих документов:

– заполненная путевка;

– индивидуальное задание, согласованного с руководителем практики от профильной организации;

– аттестационный лист и отзыв руководителя практики от профильной организации о прохождении практики обучающегося;

– отчет о прохождении практики.

Обучающийся по практике сдает дифференцированный зачет, который проходит в форме защиты представленного отчета. Оценка выставляется с учетом оценки качества написания отчета и ответов на вопросы, поставленных при защите отчета; также могут учитываться результаты тестирования по практике.

Практика завершается проведением итоговой конференции, в которой участвуют обучающиеся, преподаватели, руководители практики, специалисты производства

Инструкция по оформлению отчета по практике дана в «Правилах оформления текстовых и графических документов. Нормоконтроль» в последней редакции

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, 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 Института, 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 прохождения практики;

– 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 практика. Программа контрольно-оценочных мероприятий. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Практика «Производственная - преддипломная практика» участвует в формировании компетенций:

ПК-1. Способен осуществлять сбор информации, анализ и прогноз процесса обеспечения организации квалифицированным персоналом с учетом перспективного плана развития ее кадрового потенциала

ПК-2. Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала

ПК-3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки

ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов

ПК-5. Способен к разработке оценочных критериев, профессиональных компетенций, деловой этики, личностной, профессиональной, корпоративной социальной ответственности, в том числе для целей аттестации персонала

**Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения**

| № | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения*) |
|---|---|---|---|---|
| **1.0** | **Этап 1. Подготовительный этап** | | | |
| 1.1 | Текущий контроль | Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики | ПК-1.2 | Собеседование (устно)<br>В рамках ПП**:<br>Собеседование (устно) |
| 1.2 | Текущий контроль | Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности | ПК-1.2 | Собеседование (устно) |
| **2.0** | **Этап 2. Основной этап** | | | |
| 2.1 | Текущий контроль | Сбор информации для анализа внутренней и внешней среды организации | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике (письменно)<br>В рамках ПП**:<br>Разноуровневые задачи (задания/письменно) |
| 2.2 | Текущий контроль | Сбор информации для анализа кадрового состава организации | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике (письменно)<br>В рамках ПП**:<br>Разноуровневые задачи (задания/письменно) |
| 2.3 | Текущий контроль | Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике (письменно)<br>В рамках ПП**:<br>Разноуровневые задачи (задания/письменно) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | стратегии организации в области подбора и привлечения персонала | | |
| **3.0** | **Этап 3. Подготовка и защита отчета** | | | |
| 3.1 | Текущий контроль | Оформление отчета по практике | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике (письменно)<br>В рамках ПП**:<br>Отчет по практике (письменно) |
| 3.2 | Текущий контроль | Защита отчета по практике | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Отчет по практике (письменно) |
| | Промежуточная аттестация – зачет с оценкой | Этап 1. Подготовительный этап.<br>Этап 2. Основной этап.<br>Этап 3. Подготовка и защита отчета. | ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Зачет (собеседование)<br>Зачет - тестирование (компьютерные технологии) |

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.
**ПП – практическая подготовка

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций.**
**Описание шкал оценивания**

Контроль качества освоения практики 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».

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.<br>Может быть использовано для оценки знаний обучающихся | Вопросы для собеседования по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Различают задачи и задания: | – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; | Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся;<br>– реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;<br>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;<br>– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения;<br>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | |
| 3 | Отчет по практике | Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности.<br>Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Задания на практику |

Промежуточная аттестация

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|---|---|---|
| 1 | Отчет по практике | Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности.<br>Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Задания на практику |
| 2 | Тест – промежуточная аттестация в форме зачёта с оценкой | Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий.<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Фонд тестовых заданий |
| 3 | Промежуточная аттестация в форме зачёта с оценкой | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине.<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету с оценкой |

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате прохождения практики при проведении промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой.**
**Шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|---|---|---|
| «отлично» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках практической подготовки.<br>Ответил на все дополнительные вопросы | Высокий |
| «хорошо» | Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при | Базовый |

| | | |
|---|---|---|
| | решении задач в рамках практической подготовки. Ответил на большинство дополнительных вопросов | |
| «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 практической подготовки. 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 ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой

| 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 | «не удовлетворительно» |

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и экспериментальными данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов |
| «хорошо» | В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов |
| «удовлетворительно» | В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов |
| «неудовлетворительно» | Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал излагается «житейским» языком, не используются понятия и термины соответствующей научной области.<br>Ответ отражает систему «житейских» представлений обучающегося на заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям |

Разноуровневые задачи (задания)

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены |
| «хорошо» | Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены |
| «удовлетворительно» | Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.<br>Демонстрирует низкий/ниже среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены |
| «неудовлетворительно» | Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Не ответа. Не было попытки решить задачу |

Тестирование

| 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 | «не удовлетворительно» |

Отчет по практике

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «отлично» | Обучающийся:<br>– своевременно, качественно выполнил весь объем работы, требуемый программой практики;<br>– показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку;<br>– умело применил полученные знания во время прохождения практики;<br>– ответственно и с интересом относился к своей работе.<br>Отчет:<br>– выполнен в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями;<br>– результативность практики представлена в количественной и качественной обработке, продуктах деятельности;<br>– материал изложен грамотно, доказательно;<br>– свободно используются понятия, термины, формулировки;<br>– выполненные задания соотносятся с формированием компетенций |
| «хорошо» | Обучающийся:<br>– демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы практики;<br>– полностью выполнил программу, с незначительными отклонениями от качественных параметров;<br>– проявил себя как ответственный исполнитель, заинтересованный в будущей профессиональной деятельности.<br>Отчет:<br>– выполнен почти в полном объеме и в соответствии с предъявляемыми требованиями;<br>– грамотно используется профессиональная терминология;<br>– четко и полно излагается материал, но не всегда последовательно;<br>– описывается анализ выполненных заданий, но не всегда четко соотносится выполнение профессиональной деятельности с формированием определенной компетенции |
| «удовлетворительно» | Обучающийся:<br>– выполнил программу практики, однако часть заданий вызвала затруднения;<br>– не проявил глубоких знаний теории и умения применять ее на практике, допускал ошибки в планировании и решении задач; |

| | |
|---|---|
| | – в процессе работы не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности.<br>Отчет:<br>– низкий уровень владения профессиональным стилем речи в изложении материала;<br>– низкий уровень оформления документации по практике;<br>– носит описательный характер, без элементов анализа;<br>– низкое качество выполнения заданий, направленных на формирование компетенций |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся:<br>– владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, не способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий;<br>– не выполнил программу практики в полном объеме.<br>Отчет:<br>– документы по практике не оформлены в соответствии с требованиями;<br>– описание и анализ видов профессиональной деятельности, выполненных заданий отсутствует или носит фрагментарный характер |

## 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

Типовые 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 по практике «Прохождение инструктажа по охране труда и технике безопасности»

1. Перечисление правил охраны труда и техники безопасности при нахождении обучающегося на практике, правил работы за персональным компьютером, требований к помещениям объекта практики.
2. Составление краткого конспекта об охране труда и техники безопасности.
3. Составление краткого отчета о соблюдении правил охраны труда и техники безопасности

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования по практике «Получение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики»

1. Краткая характеристика объекта исследования.
2. Анализ внутренней среды организации.
3. Анализ внешней среды организации.
4. Основные направления совершенствования управления организацией
5. Анализ системы управления персоналом
6. Анализ использования трудовых ресурсов
7. Анализ производительности труда
8.

### 3.2 Типовые контрольные задания для решения разноуровневых задач (заданий)

#### 3.2.1 Задания репродуктивного уровня

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий при прохождении практики.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня
«Сбор информации для анализа внутренней и внешней среды организации»
подбора и привлечения персонала»

1. Перечисление основных информационных технологий извлечения необходимой информации о деятельности организаций.

2. Опишите источники, которые можно использовать в процессе поиска информации о системе управления в организации.

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня
«Сбор информации для анализа кадрового состава организации»
Задание: Опишите кадровый состав организации по следующим показателям:

| Группы работников | Численность работников на конец года | | Удельный вес, % | |
|---|---|---|---|---|
| | *прошлый год* | *отчетный год* | *прошлый год* | *отчетный год* |
| По возрасту, лет | | | | |
| – до 20 | | | | |
| – от 21 до 30 | | | | |
| – от 31 до 40 | | | | |
| … | | | | |
| Итого | | | | |
| По уровню образования: | | | | |
| – начальное | | | | |
| – неполное среднее | | | | |
| – среднее общее | | | | |
| – среднее специальное | | | | |
| – неоконченное высшее | | | | |
| – высшее | | | | |
| Итого | | | | |
| По трудовому стажу, лет: | | | | |
| – до 1 года | | | | |
| – от 1 до 4 лет | | | | |
| – от 5 до 9 лет | | | | |
| – от 10 до 14 | | | | |
| … | | | | |
| Итого | | | | |

Образец типового варианта заданий репродуктивного уровня
«Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала»

Задание. Опишите существующее в организации структурное подразделение, в функции которого входит обеспечение процесса управления персоналом. Укажите название отдела, должности. Изложите должностные обязанности работников. Сопоставьте количество работников организации и количество работников анализируемого структурного подразделения. Сделайте выводы.

### 3.2.2 Задания реконструктивного уровня

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

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий при прохождении практики.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
«Сбор информации для анализа внутренней и внешней среды организации»

Задание. Подготовить письменно материал на тему «Анализ внутренней среды организации». В качестве источников поиска информации использовать сайт организации, а также ЛНА.

Подготовить письменно материал на тему «Анализ внешней среды организации». В качестве источников поиска информации использовать сайт организации, а также ЛНА.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
«Сбор информации для анализа кадрового состава организации»

Задание. Опишите существующее в организации структурное подразделение, в функции которого входит обеспечение процесса управления персоналом. Укажите название отдела, должности. Изложите должностные обязанности работников. Сопоставьте количество работников организации и количество работников анализируемого структурного подразделения. Сделайте выводы.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
«Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала»

Задание. Отобразить в виде схемы и описать структуру аттестации персонала исследуемой организации. Проанализировать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.

Перечислите методики оценки руководителя в соответствии с диагностируемыми компетенциями: коммуникативные, управленческие, правовые, личностные.

### 3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

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

Структура фонда тестовых заданий по практике

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП | Характеристика ТЗ | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|---|
| ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Сбор информации для анализа внутренней и внешней среды организации | Знание | 10 – ОТЗ<br>10 – ЗТЗ |
| | | Умение | 10 – ОТЗ<br>10 – ЗТЗ |
| | | Навык | 10 – ОТЗ<br>10 – ЗТЗ |
| ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Сбор информации для анализа кадрового состава организации | Знание | 5– ОТЗ<br>5 – ЗТЗ |
| | | Умение | 5 – ОТЗ<br>5 – ЗТЗ |
| | | Навык | 5 – ОТЗ<br>5 – ЗТЗ |
| ПК-1.2<br>ПК-2.3<br>ПК-3.1<br>ПК-4.2<br>ПК-5.2 | Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала | Знание | 5 – ОТЗ<br>5 – ЗТЗ |
| | | Умение | 5– ОТЗ<br>5 – ЗТЗ |
| | | Навык | 5 – ОТЗ<br>5 – ЗТЗ |
| | | Итого | 60– ОТЗ<br>60– ЗТЗ<br>120 |

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 практики.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой практики

1. Правильно ли следующее утверждение: Ни одно из предприятий народного хозяйства нашей страны не обходится без принятия необходимых мер для стабилизации, развития, коррекции локальной сферы социально-трудовых взаимоотношений?

**а) да;**

б) нет.

2. В соответствии со ст. 356 Трудового кодекса РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется…. Вставьте название органа надзора.

Ответ: Федеральная инспекция труда.

3. Комплексный социально-трудовой мониторинг социально-трудовой сферы на предприятиях предполагает следующие виды (выберите два верных варианта):

**а) мониторинг проблемного характера;**

**б) мониторинг фонового характера;**

в) мониторинг акцентуального характера.

4. Сторонами социального партнерства являются:

**а) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;**

б) граждане РФ;

в) работники организации.

5. Аудит в социально-трудовой сфере – это:

**а) система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы эффективности деятельности организации по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений;**

б) статистическая отчетность организации;

в) исследование, ориентированное на получении выводов, основанных на сравнении социальных явлений и процессов.

6. Социально-трудовой аудит – это аудит в….сфере. Вставьте название сферы.

Ответ: Социально-трудовой.

1. Основной закон, регулирующий правоотношения сферы труда – это:

**а) Трудовой кодекс РФ;**

б) ФЗ-166 «О государственном пенсионном обеспечении»;

в) № 2300-I «О защите прав потребителей».

8. Социальная сфера - это

**а) совокупность отраслей, предприятий, организаций, непосредственным образом связанных и определяющих образ и уровень жизни людей, их благосостояние и потребление;**

б) совокупность регулирующих правил и взаимосвязей между действующими лицами по поводу отношений занятости;

в) совокупность труда персонала предприятия и системы трудовых отношений предприятия.

9. Дайте название предложенному Т. Гайгером методу социологического описания и объяснения поведения социальных групп с точки зрения составляющих их индивидов. Напишите название метода.

Ответ: Анаскопия.

10. Изучение взаимодействия в небольших по численности группах естественных или экспериментальных группах, а также связей между поведением входящих в группу лиц и структурой малой группы, члены которой прямо и непосредственно

связаны друг с другом здоровья. Дайте название определению.

Ответ: Исследование малых групп.

11. Установите правильную последовательность этапов проведения аудита в социально-трудовой сфере:

| | |
|---|---|
| А | Этап обработки информации |
| Б | Этап сбора информации |
| В | Подготовительный этап |
| Г | Этап обобщения и представления оценочных результатов, выводов и рекомендаций |

Ответ:

| | |
|---|---|
| А | Подготовительный этап |
| Б | Этап сбора информации |
| В | Этап обработки информации |
| Г | Этап обобщения и представления оценочных результатов, выводов и рекомендаций |

12. Социальный климат трудового коллектива-это:

**а) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;**

б) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

в) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.

13. Статус личности в группе это:

а) вклад личности в групповую деятельность;

**б) признания личности группой, его положение в структуре группы;**

в) отношение личности к группе;

г) место, которое отводит себе личность в группе.

14. Основателем социометрического направления исследования малых групп был:

**а) Дж. Морено;**

б) К. Левин;

в) Мэйо Э.;

г) Дж. Мид.

15. Теория измерения межличностных отношений, автором которой является американский психиатр и социальный психолог Я. Морено. Напишите название термина.

Ответ: Социометрия.

16. Уровень лояльности специалиста к работодателю, понимание и разделение ценностей бренда, заинтересованность в успехе компании, как в собственном. Напишите название термина.

Ответ: Вовлеченность.

17. Модель поведения, при которой работник избегает выполнения своих обязанностей и систематически отсутствует на работе. Напишите название термина.

Ответ: Абсентеизм.

18. Показатели, которые позволяют представить результаты социометрического измерения в количественной форме. Напишите название термина.

Ответ: Социометрический индекс.

### 3.4 Задание на практику

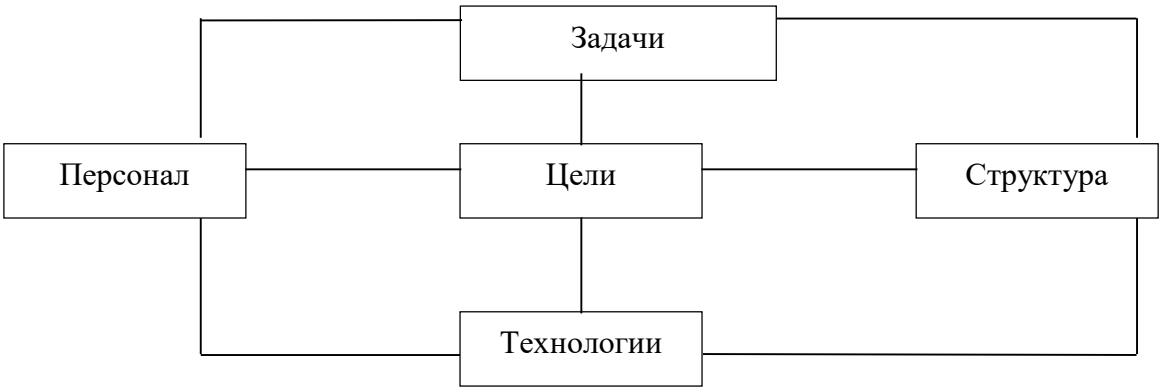
Типовые контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец задания для прохождения практики.

Образец типового варианта задания на практику
«Сбор информации для анализа внутренней и внешней среды организации»

Задание: проанализируйте внутреннюю среду организации, изучив влияние на деятельность организации следующих внутренних переменных по указанной ниже схеме:

а) цели;
б) структура;
в) задачи;
г) технология;
д) персонал.




По результатам анализа целей рекомендуется постройте «дерево целей».

Образец типового варианта задания на практику
«Сбор информации для анализа кадрового состава организации»

Задание. Изучить систему системы материального и нематериального стимулирования в организации. Провести анкетирование (экспертный опрос) на предмет ее эффективности. Сформировать рекомендации по ее совершенствованию.

Образец типового варианта задания на практику
«Сбор информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчет численности и определение профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала»

Задание. Покажите взаимосвязь адаптации, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и развития персонала.

Образец типового варианта задания на практику
«Оформление отчета по практике»

Задание.

1. Зафиксируйте полученную в ходе исследования информацию:

2. Анализ объекта исследования. Общую характеристику предприятия, в том числе его организационную структуру, а также характеристику подразделений, объектов ознакомления и исследования в рамках практики. Дайте краткую историю развития предприятия, перечень основных видов производимой продукции или оказываемый услуг, охарактеризуйте взаимосвязь предприятия со смежными организациями.

3. Анализ трудовых ресурсов предприятия. Движение персонала. Половозрастная характеристика. Профессионально-квалификационный состав.

4. Анализ системы управления персоналом.

5. Приведите систематизированный материал, собранный во время прохождения практики и предварительный его анализ.

6. Сделайте выводы по результатам проведенного анализа, обозначьте проблемные участки, рассмотрение которых предполагается произвести в отчете.

7. Дайте общую оценку результатов практики, в том числе качества её организации, рекомендации по совершенствованию процесса проведения учебной практики.

Образец типового варианта задания на практику
«Защита отчета по практике»

Подготовьте следующий материал для защиты отчета по практике

1. Оформленный отчет.
2. Доклад, содержащий описание выполненных заданий и технологии их выполнения.
3. Презентацию к докладу.
4. Книжку по практике, содержащий задания, полученные студентом, а также оценки руководителя практики за их выполнение.

**3.5 Перечень теоретических вопросов для защиты отчета по практике**

1. Раскрыть сущность планирования персонала в организации.
2. Разработать план сбора информации о кандидате на должность, используя источники информации при отборе кадров.
3. Раскрыть стратегию планирования набора персонала в организации.
4. Разработать структуру объявления о найме на примере организации
5. Охарактеризовать временные горизонты планирования персонала.

. Привести пример интервью, обосновать его результативность.

7. Представить планирование высвобождения персонала в организации.
8. Дать характеристику планированию использования персонала в организации.
9. Разработать структуру интервью, используя их типы.
10. Дать характеристику планирования развития персонала в организации.
11. Охарактеризовать взаимосвязь должностной инструкции и дисциплинарных методов мотивации в организации.
12. Представить сущность планирования затрат на персонал.
13. Раскрыть сущность заработной платы как основы экономических методов мотивации.
14. Дать характеристику затрат на привлечение и развитие персонала в организации.
15. Представить конфликт. Охарактеризовать его. Привести способы преодоления (разрешения) конфликта.
16. Охарактеризовать источники покрытия потребностей в персонале.
17. Разработать интервью с кандидатами на должность в организации.
18. Представить роль отбора в механизме управления персоналом в организации.
19. Представить структуру конфликта. Охарактеризовать его. Привести способы преодоления (разрешения) конфликта.
20. Раскрыть сущность экономических методов мотивации, представить их классификацию.
21. Дать характеристику команды и раскрыть функции её членов.
22. Представить сущность понятия маркетинг персонала, этапы маркетинговой деятельности.

23. Представить структуру конфликта. Охарактеризовать его. Указать роль руководителя в конфликте.

24. Представить активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.

25. Разработать интервью с кандидатами на должность в организации.

26. Дать характеристику методам отбора персонала в организации.

27. Охарактеризовать взаимосвязь должностной инструкции и дисциплинарных методов мотивации в организации.

28. Дать характеристику методам морального поощрения и порицания в организации.

29. Привести пример интервью, обосновать его результативность.

30. Дать характеристику планирования набора персонала в организации.

31. Представить показатели оценки деятельности персонала в организации

32. Охарактеризовать профессиональную и организационную адаптацию персонала и влияющие на её факторы,

33. Разработать структуру общей программы трудовой адаптации сотрудника.

34. Дайте определение следующим понятиям: кадры, кадровый потенциал, человеческие ресурсы, работники, человеческий капитал, персонал, трудовые ресурсы.

35. Рассмотреть влияние на управление персоналом организации следующих факторов: внешней среды (учредители и собственники организаций; конкуренты; потребители и технологии); внутренней среды (работники, неформальные организации, другие структурные подразделения компании).

### 3.6 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

1. Составить и оформить положение о подразделении (отдел кадров, отдел энергетика, отдел механика, отдел плановый, отдел бухгалтерии) коммерческого предприятия. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

2. Составить и оформить должностную инструкцию на менеджера по персоналу Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно. (Кибанов стр. 66)

3. Составить и оформить правила внутреннего трудового распорядка дня. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

4. Составить и оформить штатное расписание. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

5. Составить и оформить схему функционального разделения труда в указанном подразделении. Недостающие реквизиты выбрать самостоятельно.

6. Составить и оформить схему функциональных взаимосвязей подразделений аппарата управления

7. Составить и оформить схему набора персонала. Отбора персонала для определенной отрасли Критерии выбрать самостоятельно.

9. Составить и оформить схему отбора персонала, этапы выбрать самостоятельно.

10. Составить и оформить профессиограмму на определенную профессию, критерии выбрать самостоятельно.

11. Составить и оформить квалификационные требования для определенной должности, критерии выбрать самостоятельно.

12. Составить и оформить докладную записку руководителю о необходимости введения должности специалиста по социальному развитию персонала

13. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение проблемы адаптации молодых специалистов в организации.

14. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Анализ эффективности новой системы оплаты труда.

15. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Выявление причин высокой текучести кадров в организации

16. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для

исследования следующей проблемы: Изучение качества трудовой жизни.

17. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение уровня клиентоориентированности сотрудников организации.

18. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение организационной культуры.

19. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Низкая инновационная активность работников.

20. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение степени вовлеченности работников организации.

21. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Исследование взаимоотношений руководителя и коллектива организации.

22. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение мотивации работников к труду.

23. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Выявление лидерских качеств сотрудников

24. Обоснуйте, какие методы сбора информации будут оптимальными для исследования следующей проблемы: Изучение демотивирующих факторов в системе управления персоналом.

## 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 практики.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|---|---|
| Собеседование | Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования |
| Разноуровневая задача (задание) | Выполнение разноуровневых задач (заданий), предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения задач (заданий) разрешается пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий |
| Тестирование (компьютерные технологии) | Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончанию ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста |
| Отчет по практике | Преподаватель не менее, чем за две недели до срока защиты отчета по практике должен сообщить каждому обучающемуся о сроке представления проекта отчета. Структура отчета по практике выложена в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.<br>Отчет по практике должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Правилах оформления текстовых и графических документов. «Нормоконтроль» в последней редакции. Проекты отчета в назначенный срок сдаются на рецензирование. В процессе устной защиты отчета по практике обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем, и отвечает на его вопросы |

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 программы практики.

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 зачёта с оценкой и оценивания результатов обучения

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета базируется на средней оценке по практике по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при прохождении практики. При проведении промежуточной аттестации преподаватель учитывает среднюю оценку по результатам текущего контроля, а также оценку при ответе на вопросы к отчету по практике. Для этого преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

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

| Оценка | Критерий оценки |
|---|---|
| «отлично» | Средний балл текущего контроля не менее 4,5. Отчет оформлен аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями. Ответил на все дополнительные вопросы на защите |
| «хорошо» | Средний балл текущего контроля находится в диапазоне от 3,5 до 4,5. Есть недостатки в оформлении отчета. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите |
| «удовлетворительно» | Средний балл текущего контроля находится в диапазоне от 3,0 до 3,5 баллов. Имеются ошибки в оформлении отчета, логике изложения. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей |
| «неудовлетворительно» | Средний балл текущего контроля ниже 3,0. Обучающийся неспособен пояснить полученные результаты. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество ошибок |

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

Обучающиеся, не представившие проект отчета по практике в установленный для письменного рецензирования срок, предусмотренный рабочей программой практики, к защите отчета не допускаются и не получают положительной оценки практики.

Обучающиеся, не имеющие оценки по результатам хотя бы одного из заданий текущего контроля, к защите отчета не допускаются и не получают положительной оценки практики.

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