

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «31» января 2023 г. № 10

Б2.О.03(П) ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ – АНАЛИТИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

рабочая программа практики

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника – магистр
Форма и срок обучения – очно-заочная форма 2 года 5 месяцев
Практика реализуется в форме практической подготовки
Способ проведения практики – стационарная, выездная
Форма проведения практики – дискретно (по периодам проведения практик)
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 6
Часов по учебному плану – 216
В том числе в форме
практической подготовки (ПП) –
203 часов очно-заочная форма

Форма промежуточной аттестации –
зачет с оценкой в семестре / на курсе
очно-заочная форма обучения 4 семестр

КРАСНОЯРСК

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 – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. №958.

Программу составил:

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

С.А. Яркова

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС

А.А. Малахова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «16» декабря 2022 г. № 4.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

| 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРАКТИКИ |
|---|
| 1.1 Цель практики |
| сформировать готовность к профессиональной деятельности через применение системного подхода к анализу и синтезу данных при проведении исследований научно-практических проблем в области управления персоналом. |
| 1.2 Задачи практики |
| сформировать способность разрабатывать программы научных исследований в сфере стратегического управления персоналом, применяя продвинутое методы сбора и обработки данных; |
| приобрести опыт аналитического исследования актуальной научно-практической проблемы в сфере управления персоналом. |

| 2 МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОПОП |
|---|
| 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося |
| Б1.О.13 Социально-экономическая эффективность управления персоналом |
| 2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной практики необходимо как предшествующее |
| Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы |
| Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы |

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

| Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения |
|--|--|---|
| ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач | <p>ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации</p> <p>ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструменты и источники (справочные системы, базы) для поиска информации для научной и профессиональной деятельности - категории теоретических и методологических основ исследования (системный и сравнительный анализ, анализ причинно-следственных связей, наблюдение, сравнение, группировка и др.) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать индуктивный и дедуктивный методы научного познания - применять инструменты стратегического анализа и планирования <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью системно, критически и аналитически мыслить - способностью обобщать информацию, строить гипотезы, резюмировать |

| 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ | | | | | |
|--|--|--------------------|-----------|---------------------------------------|---------------------|
| № | Этапы практики, виды работ/ мероприятий. Самостоятельная работа обучающегося | Очно-заочная форма | | Код индикатора достижения компетенции | Форма отчетности |
| | | Семестр | Часы | | |
| 1 | Подготовительный этап | 4 | 4 (ИКР) | ОПК-2.1 | Задание на практику |
| 1.1 | Консультация с руководителем практики, получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов | | 203 (ИФР) | | |
| 1.2 | Инструктаж по охране труда и технике безопасности | | | | |
| 2 | Основной этап | | | | Рабочие материалы |

| | | | | |
|-----|---|-----------------|--------------------|---|
| 2.1 | Сбор материала и разработка аналитической части ВКР в соответствии с темой | | | по практике |
| 3 | Заключительный этап | | | Отчет по практике. Ответы на вопросы руководителя практики |
| 3.1 | Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями | | ОПК-2.1 ОПК-2.2 | |
| 3.2 | Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – аналитической практике руководителю практики от образовательной организации. | 9 (контроль) | | |
| | Итого | | 216 | |

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

Фонд оценочных средств оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе практики и размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИКИ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|--|---|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 6.1.1.1 | Горелов Н.А., Круглов Д.В., Мельников О.Н. | Управление человеческими ресурсами : современный подход : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyyu-podhod-470091 | Москва : Издательство Юрайт, 2021 | 100% онлайн |
| 6.1.1.2 | Казакова Н. А. | Современный стратегический анализ : учебник и практикум для вузов. [Электронный ресурс] - https://urait.ru/bcode/511185 | Москва : Издательство Юрайт, 2023 | 100% онлайн |

6.1.2 Дополнительная литература

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|--------------------------------|--|--|---------------------------------------|
| 6.1.2.1 | Шапиро С.А., Вешкурова А.Б. | Основы кадровой политики и кадрового аудита в компании: учебное пособие для студентов магистратуры. [Электронный ресурс] - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495382 | Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018 | 100% онлайн |

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн |
|---------|---------------------|--|--|---------------------------------------|
| 6.1.3.1 | Малахова А.А. | Методические материалы и указания по изучению дисциплины | Личный кабинет обучающегося, | 100% онлайн |

| | | |
|---|---|------|
| | | ЭИОС |
| 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | | |
| 6.2.1 | Библиотека КрИЖТИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст : электронный. | |
| 6.2.2 | Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – 2024. – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | |
| 6.2.3 | Znanium : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2024. – URL: http://znanium.ru . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | |
| 6.2.4 | Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | |
| 6.2.5 | Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – 2024. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | |
| 6.2.6 | Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irgups.ru/ . – Текст : электронный. | |
| 6.2.7 | Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2014 – 2024. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный. | |
| 6.2.8 | Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – 2024. – URL: https://company.rzd.ru/ . – Текст : электронный. | |
| 6.2.9 | https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/04/ru-ru-future-of-hr-2019.pdf Будущее HR | |
| 6.2.10 | https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoy-hr Цифровой HR | |
| 6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы | | |
| 6.3.1 Базовое программное обеспечение | | |
| 6.3.1.1 | Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий). | |
| 6.3.2 Специализированное программное обеспечение | | |
| 6.3.2.1 | не требуется | |
| 6.3.3 Информационные справочные системы | | |
| 6.3.3.1 | Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный. | |
| 6.3.3.2 | Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный. | |
| 6.3.3.3 | Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный. | |
| 6.4 Правовые и нормативные документы | | |
| 6.4.1 | не требуется | |

| 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ | | |
|---|---|--|
| 1 | Место практики - профильная организация. Во время прохождения практики используется материально-техническая база профильной организации | |
| 2 | Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран). Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – Н - 205. | |
| 3 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Т-5. | |

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОХОЖДЕНИЮ ПРАКТИКИ

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Программой производственной – аналитической практики предусматривается деятельность как с участием руководителя практики (контактная работа - ИКР), контроль, а также иная работа обучающихся (иные формы работ - ИФР). Программа практики включает выполнение индивидуального задания, которое разрабатывается в ходе консультации с руководителем практики. Темы индивидуальных заданий различаются в зависимости от конкретного места прохождения практики – профильной организации.

Планирование и организация производственной – аналитической практики предусматривают работу обучающихся по следующим направлениям:

- организация работы с документами профильной организации, характеризующими кадровые показатели;

- формирование навыков работы с информацией (обобщать, систематизировать, резюмировать и т.п.);

- развитие способности системно, критически и аналитически мыслить, строить гипотезы, делать выводы, обосновывать решения.

Отчет о прохождении производственной – аналитической практики составляется по результатам самостоятельной работы обучающегося в ходе изучения документов организации по анализу показателей деятельности в сфере стратегического управления персоналом. Отчет может состоять из самостоятельной работы по выполнению заданий руководителя практики от образовательной организации при участии руководителя практики от профильной организации, решению ситуационных задач, результатов профессиональной деятельности обучающегося и т.п.

В процессе составления отчета руководитель практики от образовательной и профильной организации могут проводить с обучающимися консультации, собеседования.

Самостоятельная работа обучающихся в период производственной – аналитической практики предполагает самостоятельное изучение программы практики. Материал по учебно-методическому и информационному обеспечению, размещенный в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет, обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся.

Самостоятельная работа включает:

а) работу с документами профильной организации;

б) подготовку аналитической части ВКР;

в) написание отчета по практике.

В последний день практики обучающийся сдает руководителю практики оригинал или отправляет посредством ЭИОС (через личный кабинет обучающегося) электронную версию отчета о прохождении практики.

На основании защиты обучающимся представленного отчета о прохождении практики производится промежуточная аттестация обучающегося и выставляется зачет с оценкой.

Общий порядок организации и проведения практик обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, определяется Положением об организации практической подготовки обучающихся бакалавриата, специалитета, магистратуры, утвержденным приказом ректора ИрГУПС от 26.01.2021 №9.

Инструкция по оформлению отчета по практике дана в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль», размещенном в ЭИОС (через личный кабинет обучающегося) и на внешнем сайте ИрГУПС.

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой практики, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б1.О.03(П) Производственная – аналитическая практика

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК

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 КриЖТ 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 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.

ФОС 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

Производственная – аналитическая практика участвует в формировании следующих компетенций и индикаторов:

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач (ОПК-2.1 Применяет инструменты поиска и систематизации информации; ОПК-2.2 Применяет инструменты обработки и анализа информации в профессиональной сфере).

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная и заочная формы обучения)

| № | Очно-заочная форма, 4 семестр | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля | Код индикатора достижения компетенции | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|---|-------------------------------|--|--|---------------------------------------|---|
| 1 | 40 | Текущий контроль | Консультация с руководителем практики: получение | ОПК-2.1 | Задание репродуктивн |

| | | | | | |
|---|-------|--------------------------|---|--------------------|---|
| | | | индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов | | ого уровня (письменно) |
| 2 | 40 | Текущий контроль | Инструктаж по охране труда и технике безопасности | | Задание репродуктивного уровня (письменно) |
| 3 | 41-42 | Текущий контроль | Сбор материала и разработка аналитической части ВКР в соответствии с темой | ОПК-2.1 ОПК-2.2 | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) |
| 4 | 43 | Текущий контроль | Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями | | В рамках ПП: Задание реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии) |
| 5 | 43 | Промежуточная аттестация | Зачёт с оценкой: Защита отчёта по производственной – аналитической практике руководителю практики от образовательной организации. | | Отчет по практике (письменно). Ответы на вопросы руководителя практики |

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества прохождения 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

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|--------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| Текущий контроль успеваемости | | | |
| 1 | Задания репродуктивного уровня | Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, формулы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного объекта практики Рекомендуется для оценки знаний и умений обучающихся | Типовые задания репродуктивного уровня |

| | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|--|---|
| 2 | Задание реконструктивно-го уровня | Средство для оценки и диагностики способности синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Рекомендуется для оценки умений и навыков обучающихся | Типовые задания реконструктивно-го уровня |
| 3 | Отчет по практике | Средство, позволяющее оценить способность обучающегося решать задачи, приближенные к профессиональной деятельности. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Задания на практику |
| Промежуточная аттестация | | | |
| 4 | Зачет с оценкой | Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине (практике). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Перечень вопросов (заданий) к зачету |

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

| Шкалы 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 анализировать, синтезировать, критически осмысливать собранные данные для аналитической части ВКР. 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 анализировать, синтезировать, критически осмысливать собранные данные для аналитической части ВКР. 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 анализировать, синтезировать, критически осмысливать собранные данные для аналитической части ВКР. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении задания по практике продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенция не сформирована |

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

Критерии и шкала оценивания заданий репродуктивного уровня

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|------------------|--|
| «отлично» | «зачтено» Обучающийся в полном объеме и без ошибок выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении заданий обучающийся показал полное осмысление фактического материала (базовые понятия, факты) и умение правильно использовать специальную терминологию, формулы и методы в рамках исследования объекта практики. Руководителю практики представлены полные и корректные материалы по результатам |

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|--------------|---|
| | | выполненного задания. Материалы свидетельствуют о личном вкладе обучающегося в формулирование гипотез, выводов при подготовке технологической части ВКР. |
| «хорошо» | | Обучающийся в полном объеме и без существенных ошибок выполнил все практические задания руководителя практики по подготовке технологической части ВКР. При выполнении задания обучающийся показал достаточное осмысление базовых понятий профессиональной деятельности в контексте объекта практики. Руководителю практики представлены полные и корректные материалы по результатам выполненного задания. Однако, материалы для технологической части ВКР не содержат достаточного личного вклада обучающегося в формулирование определений. |
| «удовлетворительно» | | Обучающийся не в полном объеме выполнил все практические задания руководителя практики. При выполнении задания обучающийся показал неполное осмысление технологий решения задач профессиональной деятельности в объекте практики. Руководителю практики представлены неполные материалы по результатам выполненного задания. Обучающемуся не удалось аналитически проработать собранные материалы, которые не содержат личного вклада обучающегося в формулирование выводов в рамках профессиональной деятельности. |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Задание руководителя практики не выполнено |

Критерии и шкала оценивания заданий реконструктивного уровня

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|-----------------------|--------------|---|
| «отлично» | «зачтено» | При ознакомлении с технологиями решения задач обучающийся показал способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, ее критическому осмыслению, проектированию организационных изменений, а также способности использовать в своей практической деятельности по разработке системы стратегического управления персоналом. Обучающийся корректно и полно ответил на все вопросы, безошибочно систематизирует собранный материал, устанавливает причинно-следственные связи в решении задач профессиональной деятельности. |
| «хорошо» | | При ознакомлении с технологиями решения задач профессиональной деятельности обучающийся показал способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, однако испытывал трудности при попытках ее критического осмысления, проектирования организационных изменений, а также способности использовать в своей практической деятельности по разработке системы стратегического управления персоналом организацией. Обучающийся корректно и полно ответил на большинство вопросов. |
| «удовлетворительно» | | При ознакомлении с технологиями решения задач профессиональной деятельности обучающийся показал слабые способности к восприятию информации, получаемой из различных источников, испытывал серьезные трудности при попытках ее творческого осмысления, а также способности использовать в своей практической деятельности по разработке системы стратегического управления персоналом организацией. Обучающийся не вполне корректно ответил на большинство вопросов. |
| «неудовлетворительно» | «не зачтено» | Обучающийся не проявил практического интереса, в результате чего не смог сформулировать ответов на соответствующие вопросы и продемонстрировать способности проектировать |

| Шкала оценивания | | Критерии оценивания |
|------------------|--|--|
| | | организационные изменения, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации / структурного подразделения. |

Критерии и шкала оценивания задания отчета по практике

| Оценка | Критерий оценки |
|-----------------------|--|
| «отлично» | В отчете по практике корректно описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Корректно описаны все технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, собранный материал укладывается в аналитическую часть ВКР. Обучающийся способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи, анализировать и систематизировать информацию. |
| «хорошо» | В отчете по практике не полностью описаны основные этапы прохождения практики и выполнения заданий. Разделы отчета имеют внутреннюю логику изложения. Не вполне продемонстрированы умения анализа и синтеза. Не вполне корректно описаны основные результаты исследования. В письменной речи обучающегося допущены неточности, а также имеются непоследовательные элементы изложения. |
| «удовлетворительно» | В отчете по практике описаны лишь некоторые этапы прохождения практики и выполнения заданий. Корректно описаны некоторые технологии решения задач, которые применялись обучающимся при прохождении практики, а также основные результаты применения технологий. Обучающийся не способен четко и последовательно выражать собственные мысли в письменной речи, не продемонстрировал умения анализа и синтеза информации. |
| «неудовлетворительно» | Отчет по практике не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше |

Критерии и шкала оценивания тестирования

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

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Образец типового задания репродуктивного уровня

«Консультация с руководителем практики: получение индивидуального задания на практику, обсуждение содержания практики и планируемых результатов»

1. Составление и согласование рабочего графика (плана) прохождения практики.
2. Утверждение индивидуального задания, выполняемого в период прохождения практики.
3. Утверждается содержание производственной – аналитической практики и планируются результаты прохождения практики, проект аналитической части ВКР.

Образец типового задания репродуктивного уровня
«Инструктаж 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 технике безопасности.

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Образец типового задания реконструктивного уровня,
выполняемого в рамках практической подготовки,
«Сбор материала и разработка аналитической части ВКР в соответствии с темой»

1. Изучить организационно-экономическую характеристику профильной организации.
2. Проанализировать кадровые показатели за последние минимум три года.
3. Определить проблемные места в системе управления персоналом профильной организации.
4. Критически осмыслить полученную информацию, соотнести с теоретической частью ВКР.

Образец типового задания реконструктивного уровня,
выполняемого в рамках практической подготовки,
«Подготовка отчета по практике. Оформление результатов прохождения практики в отчет по практике в соответствии с установленными требованиями»

1. Проанализировать собранный материал по профильной организации.
2. Обобщить основные кадровые показатели и проблемы в системе управления персоналом.
3. Охарактеризовать предмет исследования в соответствии с заданной темой.
4. Аналитически и критически осмыслить материалы аналитической части ВКР.

3.3 Типовая структура отчета по производственной – аналитической практике

1. Титульный лист.
2. Задание на практику, содержащее виды работ во время практики и вопросы, подлежащие изучению; календарный план (график) производственной – аналитической практики.
3. Введение: обоснование актуальности исследования, цели и задачи практики, включая перечисление формируемых компетенций и их индикаторов.
4. Содержание отчета: описание выполненных заданий, технологии их выполнения, полученные результаты.
5. Заключение.
6. Список использованных источников.

3.4 Перечень вопросов (заданий) к зачету с оценкой (промежуточная аттестация)

(Защита отчёта по производственной – аналитической практике руководителю практики от образовательной организации)

Перечень типовых вопросов (заданий):

1. Представить экономические показатели объекта практики.
2. Охарактеризовать систему управления персоналом профильной организации.

3. Определить круг проблем исследования кадровых показателей.
4. Описать методы исследования.
5. Описать основные характеристики стратегического управления организацией и персоналом.
6. Определить основные технологии решения научно-практических проблем применительно к теме выпускной квалификационной работы.
7. Охарактеризовать структуру корпоративного управления и функционального управления профильной организации.
8. Раскрыть содержание документов по стратегическому управлению организацией и персоналом.
9. Описать основные закономерности HR-процессов в профильной организации.
10. Определить направления основных рекомендаций по решению выявленных проблем.

3.5 Типовые тестовые задания по практике

Тестирование проводится по окончании практики.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура фонда тестовых заданий по практике «Производственная - аналитическая»

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|--|---|--------------------------------------|---|--------------------------------------|
| ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач | Ознакомление с моделью технологических и управленческих процессов в организации | Цель деятельности организации | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | Направления деятельности организации | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ |

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|--|---|---|---|--------------------------------------|
| | | | | 2 – 3ТЗ |
| | | Модель технологических и управленческих процессов в организации | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | Действие | | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ | |
| | Ознакомление с организационной структурой управления структурных подразделений ОАО «РЖД». | Внешняя среда организации | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Действие | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | Внутренняя среда организации | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Действие | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | Организационная структура управления | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Действие | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | Ознакомление с положениями Устава и другими нормативными документами объекта исследования - базы учебной практики | Изучение нормативно-правовых актов деятельности структурных подразделений | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Действие | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | Изучение инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность структурных подразделений | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Действие | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | Изучение нормативно-правовых актов организации в целом | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| | | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ |
| Действие | | | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ | |
| Ознакомление с выбранной подсистемой управления персоналом | Описание системы управления персоналом | Знание | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ | |
| | | Умение | 2 – 0ТЗ 2 – 3ТЗ | |
| | | Действие | 2 – 0ТЗ | |

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ | |
|----------------------------------|--|--|---|--------------------------------------|--------------------|
| | | Подсистемы системы управления персоналом | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | Описание выбранной подсистемы управления персоналом | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | Практическое изучение структуры предприятия, его основных оценочных показателей. Изучение выбранной подсистемы управления персоналом | Практическое изучение структуры предприятия | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ |
| | Показатели деятельности предприятия | | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | Изучение выбранной подсистемы управления персоналом | | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | Определение места и роли системы управления персоналом в системе управления организацией | Место и роль системы управления персоналом в системе управления организацией | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | Задачи системы управления персоналом | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | Связь системы УП с системой управления предприятием в целом | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ | |
|----------------------------------|--|---|---|--------------------------------------|--------------------|
| | Систематизация документации, формируемой в рамках системы управления персоналом | Изучение нормативно-правовых актов в рамках системы УП структурных подразделений | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | Изучение инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность структурных подразделений | Знание | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ | |
| | | Изучение нормативно-правовых актов организации в целом | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | Составление матрицы ответственности и полномочий в системе управления персоналом | Определение понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | Сущность и содержание матрицы ответственности и полномочий в системе управления персоналом | | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | Формирование связей в матрице ответственности | | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | Изучение работы кадровой службы, общей технологии организации подсистемы управления персоналом | | Содержание понятия | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ |
| | | Изучение работы кадровой службы | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ | |

| Индикатор достижения компетенции | Тема в соответствии с РПП (с соответствующим номером) | Содержательный элемент | Характеристика содержательного элемента | Количество тестовых заданий, типы ТЗ | |
|----------------------------------|--|---|---|--------------------------------------|------------------------|
| | | Изучение общей технологии организации подсистемы управления персоналом | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | Определение целевых показателей системы управления персоналом в организации. Построение модели реализации процесса управления персоналом | Определение целевых показателей системы управления персоналом в организации | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | Построение модели реализации процесса управления персоналом | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | План внедрения построенной модели реализации процесса управления персоналом | Знание | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Умение | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | | | Действие | 4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ | |
| | Итого по практике | | | | 240 – ОТЗ 240 – ЗТЗ |

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ 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*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

Образец типового теста содержит задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

1 Отношение абсолютного оборота рабочей силы по приему к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:

- а) оборота рабочей силы по приему;
- б) оборота рабочей силы по увольнению;

- в) текучести;
- г) правильного ответа нет.

2 Отношение абсолютного оборота рабочей силы по увольнению к среднесписочной численности работников организации за тот же период времени характеризует коэффициент:

- а) оборота рабочей силы по приему;
- б) оборота рабочей силы по увольнению;
- в) текучести;
- г) правильного ответа нет.

3 При исследовании интенсивности оборота рабочей силы выделяется относительный показатель – коэффициент текучести, который равен отношению:

а) числа уволившихся в связи с уходом на пенсию, учебу, выбывшие в связи с окончанием срока договора или выполнения работ к среднесписочной численности работников за тот же период;

б) уволившихся по собственному желанию за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период времени;

в) уволенных в связи с сокращением производства к среднесписочной численности работников за тот же период времени;

г) уволившихся по собственному желанию, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие нарушения к среднесписочной численности за изучаемый период времени;

д) уволившихся только в связи с окончанием срока договора и выполнением работ к среднесписочной численности работников.

4 Максимально возможный фонд рабочего времени равен:

а) сумме всех явок и неявок на работу в отчетный период;

б) сумме всех явок и неявок, за исключением суммы неявок в праздничные и выходные дни и очередные отпуска;

в) сумме всех явок на работу в отчетный период;

г) сумме всех явок и неявок на работу, за исключением неявок в праздничные и выходные дни;

д) правильного ответа нет.

5 Укажите, какие из перечисленных ниже неявок на работу входят в состав максимально возможного фонда рабочего времени:

а) неявки в связи с очередным отпуском;

б) неявки по болезни;

в) неявки в связи с учебным отпуском;

г) неявки в связи с праздничными и выходными днями;

д) неявки в связи с выполнением государственных обязанностей.

6 Что включается в потери рабочего времени:

а) отпуска по учебе;

б) выполнение государственных обязанностей;

в) целодневные простои;

г) административные отпуска;

д) неявки с разрешения администрации;

е) прогулы;

ж) внутрисменные простои

7 В балансе рабочего времени, составленном в человеко-часах, в фактически отработанном времени указываются:

а) только часы, отработанные в пределах установленной продолжительности рабочего периода;

б) все отработанное время с учетом сверхурочно отработанных часов;

в) правильного ответа нет.

8 Зная среднюю часовую выработку и среднюю фактическую продолжительность рабочего дня, можно рассчитать:

- а) среднюю месячную выработку;
- б) среднюю часовую выработку;
- в) среднюю дневную выработку.

9 Если объем продукции (в натуральном выражении) увеличился на 6%, а количество отработанного времени при производстве этой продукции снизилось на 5%, то производительность труда:

- а) увеличилась на 0,7%;
- б) увеличилась на 11,6%;
- в) увеличилась на 0,9%.

10 Дополните. Средняя заработная плата работающих в отчетном периоде по сравнению с базисным ..., если численность работающих уменьшилась на 25%, фонд заработной платы уменьшился на 10%

11 Дополните. Коэффициент использования продолжительности рабочего дня равен _____ % (точность до целых), если

| | |
|--|-----|
| отработано человеко-дней | 120 |
| отработано человеко-часов | 900 |
| установленная продолжительность рабочего дня | 7,8 |

12 Дополните. Средняя явочная численность работников за апрель = _____ чел. (с точностью до 1 чел.), если в апреле

- отработано 550 чел.-дн.
- неявок 176 чел.-дн.
- целодневных простоев 44 чел.-дн.
- предприятие работало 22 дня

13 Дополните. Трудоемкость единицы продукции снизится на _____ % (точность до десятых), если выработка продукции в единицу времени увеличилась на 5,0%

14 Дополните. Средняя месячная производительность труда увеличится на _____ % (точность до десятых), если индекс средней дневной производительности труда – 1,3, индекс средней фактической продолжительности рабочего месяца в днях – 0,95.

15 Дополните. Путем суммирования человеко-дней явок и неявок за работу за рассматриваемый период получают _____ фонд времени

16 Дополните. Наиболее универсальным методом измерения уровня производительности труда является _____ метод

17 Дополните. При бюджетировании рабочего времени используются _____ метод

18 Дополните. Реальные, но еще не использованные возможности сокращения затрат труда на единицу продукции – это _____ производительности труда

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 |
|----------------------------------|---|
| Отчет по практике | Руководитель практики от образовательной организации заранее информирует обучающегося о сроке предоставления отчета по практике. Отчет по практике должен |

| | |
|----------------------------------|--|
| | быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль». Отчет в назначенный срок сдается руководителю практики от образовательной организации. В процессе предусмотренной устной защиты отчета по практике, обучающийся объясняет выполнение заданий, указанных преподавателем, представляет материал аналитической части ВКР, отвечает на вопросы |
| Задания репродуктивного уровня | Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой практики, проводится во время прохождения практики и формулируются руководителем практики от образовательной организации в соответствии со сформулированными задачами. Во время выполнения заданий пользоваться нормативно-правовыми актами, справочниками, конспектами лекций и другим материалом, собранным во время практики, разрешено. |
| Задание реконструктивного уровня | Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой практики, проводится во время прохождения практики и формулируются руководителем практики. Оцениваются выводы, самостоятельно сформулированные обучающимся во время прохождения практики. Оценка выставляется на основании определения степени соответствия способа выполнения обучающимся заданий целям и задачам практики, оценивается готовность к профессиональной деятельности через применение системного подхода к анализу и синтезу данных при проведении исследований научно-практических проблем в области управления персоналом |
| Тест | Тестирования, предусмотренные рабочей программой практики, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий запрещено |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета с оценкой) 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 вопросов (заданий) к зачету с оценкой обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедуры проведения промежуточной аттестации по практике в форме зачета с оценкой и оценивания результатов обучения

Руководитель практики от образовательной организации при оценивании уровня сформированности компетенции у обучающегося по результатам прохождения практики должен руководствоваться:

- четкостью владения обучающимся нормативной документацией;
- качеством и своевременностью выполнения обучающимся работ согласно заданию;
- качеством ведения отчетной документации;
- исполнительской дисциплиной обучающегося;
- наличием элементов рационализаторских предложений, поступивших от обучающегося.

Руководитель практики от образовательной организации оценивает выполнение обучающимся индивидуального задания и прохождения обучающимся практики, учитывая:

- результаты тестирования;
- отчет обучающегося по практике;
- отсутствие и(или) наличие поощрений и(или) замечаний во время практики;
- ответы на вопросы (задания) во время защиты отчета по практике.