

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра – разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 6
Часов по учебному плану – 216

Формы промежуточной аттестации на курсах:
зачет 5, экзамен 5, курсовой проект 5

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5	5	Итого Часов по учебному плану
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану	
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	12	12	24
– лекции	6	6	12
– практические (семинарские)	6	6	12
Самостоятельная работа	76	94	170
Зачет	4		4
Экзамен		18	18
Итого	92	124	216

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель освоения дисциплины

1	состоит в формировании у студентов представлений о кадровом менеджменте; получении знаний о технологиях управления персоналом организации; изучении способов эффективного управления человеческими ресурсами организации; освоении методов подбора/отбора, адаптации и оценки персонала организации; ознакомлении с организационным проектированием в управлении, методологическими принципами проектирования системы управления персоналом организации.
---	--

1.2 Задачи освоения дисциплины

1	усвоение современных теоретических представлений о кадровом менеджменте и системе проектирования её;
2	приобретение навыков практической работы в области проектирования в кадровом менеджменте;
3	формирование навыков оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и процессов управления персоналом.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося

1	Дисциплина Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины «Проектирование в кадровом менеджменте» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.06 «Математика», Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования», Б1.Б.20 «Экономика и социология труда», Б1.В.01 «Основы финансового менеджмента», Б1.В.02 «Методы принятия управленческих решений», Б1.В.05 «Производственный менеджмент», Б1.В.08 «Управление проектами с основами предпринимательства», Б1.В.09 «Рынок труда», Б1.В.18 «Управленческий учёт и учёт персонала», Б1.В.19 «Оплата труда персонала», Б1.В.ДВ.03.01 «Экономика организации», Б1.В.ДВ.03.02 «Экономика фирмы», Б1.В.ДВ.06.01 «Исследование систем управления», Б1.В.ДВ.06.02 «Системный анализ в менеджменте», Б1.В.ДВ.07.01 «Менеджмент качества в управлении персоналом», Б1.В.ДВ.07.02 «Система управления качеством трудовых ресурсов», Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления», Б1.В.ДВ.09.02 «Социопсихологический менеджмент», Б2.В.02(У) «Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)», Б2.В.03(П) «Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».
---	---

2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее

1	Б2.В.04 (Пд) «Производственная – преддипломная»
2	Б3.Б.01 «»Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основные приемы к восприятию и обобщению поступающей информации;
Уметь	систематизировать и обобщать поступающую информацию;
Владеть	основными приемами обобщения поступающей информации.

Базовый уровень освоения компетенции

Знать	основы социально-психологических приемов для построения отношений при отстаивании своей точки зрения;
Уметь	отстаивать свою точку зрения с использованием социально-психологических приемов;
Владеть	основами социально-психологических приемов при построении отношений в коллективе.

Высокий уровень освоения компетенции

Знать	приемы проектирования и анализа полученной информации при ведении беседы, анкетирования, опроса;
Уметь	применять обобщающую информацию, для постановки цели и выбору путей ее достижения;
Владеть	приемами ведения беседы, опроса, анкетирования и анализа поступающей информации.

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Минимальный уровень освоения компетенции

Знать	основные нормативные правовые акты, регламентирующие кадровое обеспечение;
Уметь	на основе нормативных правовых актов, анализировать процессы в организации;
Владеть	нормативными правовыми актами для выявления и составления характеристики проблем организации.

Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом;
Уметь	применять административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом;
Владеть	административными, экономическими и социально-психологическими методами при организации работы по управлению персоналом.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методы анализа социально-психологических проблем и процессов в организации;
Уметь	самостоятельно оценивать социально-психологические процессы в организации с использованием методов анализа;
Владеть	методами проведения анализа социально-психологических проблем и процессов в организации.
ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду;
Уметь	выбирать необходимые экономические показатели для оценки деятельности организации;
Владеть	навыками сбора и отбора основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	методику анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
Уметь	применять методику анализа экономических показателей и показателей по труду;
Владеть	навыками разработки оптимизирующих мероприятий на основе анализа экономических показателей и показателей по труду.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основные составляющие, применяемые при расчете экономических показателей деятельности организации и показателей по труду;
Уметь	сопоставлять факторы, влияющие на изменение экономических показателей;
Владеть	навыками факторного анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основы кадрового менеджмента как научной дисциплины и сферы деятельности;
2	концептуальные основы современного кадрового менеджмента;
3	основы проектирования.
Уметь	
1	производить, отбирать, обрабатывать и анализировать данные, влияющие на процесс работы персонала организации;
2	формировать кадровую политику, кадровый резерв, резерв выдвижения, а также осуществлять подготовку руководящих кадров;
3	участвовать в проектных формах работы и реализовывать самостоятельные аналитические проекты.
Владеть	
1	концептуальным аппаратом кадрового менеджмента;
2	навыками кадрового планирования;
3	методами подбора, адаптации, оценки и развития персонала;
4	технологиями формирования эффективности трудовых коллективов.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом				
1.1	Тема 1 Основные понятия кадрового менеджмента 1.1 Понятие кадрового менеджмента, модели и особенности 1.2 Концепция человеческих ресурсов 1.3 Концепция развития кадрового менеджмента /Лек/	5	2	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2
1.2	Тема 1 Основные понятия кадрового	5	6	ОПК-6	Л.1.1,

	менеджмента Подготовка докладов, выступлений /Ср/				Л.1.2
1.3	Тема 1 Основные понятия кадрового менеджмента /Ср/	5	4	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2
1.4	Тема 1 Основные понятия кадрового менеджмента /Ср/	5	4	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2
1.5	Тема 2 Коллектив в системе управления организацией Подготовка докладов, тематических кроссвордов /Ср/	5	4	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2
1.6	Тема 2 Коллектив в системе управления организацией /Ср/	5	4	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2
1.7	Тема 2 Коллектив в системе управления организацией /Ср/	5	4	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2
1.8	Тема 3. Проектирование рабочего места 3.1 Понятие эргономики 3.2 Проектирование рабочего места 3.3 Анализ рабочего места /Лек/	5	2	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2 6.3.3.1
1.9	Тема 3. Проектирование рабочего места 1. Понятие «рабочего места», «рабочей позы», «рабочей зоны» 2. Классификация рабочих мест 3. Эргонометрические требования к организации рабочего места 4. Методы анализа рабочих мест 5. Разработка паспорта рабочего места 6. Составление анкеты анализа рабочего места /Пр/	5	4	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
1.10	Тема 3 Проектирование рабочего места Изучение теоретического материала по основам эргонометрики и применение на практике. /Ср/	5	4	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
1.11	Тема 3 Проектирование рабочего места Проработка теоретического материала, по изучению санитарно-гигиенических требований при проектировании рабочего места /Ср/	5	4	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
1.12	Тема 3 Проектирование рабочего места Проработка теоретического материала, подготовка к выполнению творческого задания. /Ср/	5	4	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
1.13	Тема 4. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала 4.1 Профессиональная ориентация 4.2 Трудовая адаптация персонала /Лек/	5	2	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2, Э.3, 6.3.3.1
1.14	Тема 4 «Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала» Изучение на предприятии действующих локальных актов по организации трудовой адаптации работников /Ср/	5	6	ОПК-6	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
1.15	Тема 4 Профессиональная ориентация и	5	6	ОПК-6	Л.1.1,

	трудова́я адаптация персонала Изучение основных требований по организации трудовой адаптации и профессиональной ориентации /Ср/				Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
1.16	Тема 5. Практические аспекты кадрового менеджмента Проработка теоретического материала по организации безопасности персонала /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3
1.17	Тема 5. Практические аспекты кадрового менеджмента Проработка теоретического материала о движении персонала и возможных способах снижения отрицательных показателей /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3
1.18	Тема 6. Основы организационного проектирования 6.1 Понятие и сущность организационного проектирования 6.2 Подходы к проектированию организационных структур 6.3 Элементы проектирования организации /Лек/	5	2	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
1.19	Тема 6 Основы организационного проектирования 1 На основании продуктово-рыночных комбинаций и изменений в организации производственной деятельности разработать организационные структуры на каждую позицию. /Пр/	5	2	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
1.20	Тема 6 Основы организационного проектирования Проработка теоретического материала по видам организационных структур их преимущества и недостатки, условия применения /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
1.21	Форма промежуточной аттестации - зачет	5	4	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2, Э.1, Э.2, Э.3
2	Раздел 2. Организационное проектирование				
2.1	Тема 7. Стадии и этапы организационного проектирования 7.1 Стадии организационного проектирования 7.2 Этапы организационного проектирования 7.3 Обоснование этапов оргпроектирования 7.4. Комплексное и локальное проектирование /Лек/	5	2	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
2.2	Тема 7 Стадии и этапы организационного проектирования Изучение предпроектного исследования предприятия /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
2.3	Тема 7 Стадии и этапы организационного проектирования Изучение основ разработки общего проекта организационного проектирования /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
2.4	Тема 7 «Стадии и этапы организационного проектирования»	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2

	Изучение основ разработки рабочего проекта организационного проектирования /Ср/				
2.5	Тема 7 Стадии и этапы организационного проектирования Изучение основ организации и проведения этапа внедрения проекта /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8	Л.1.1, Л.1.2
2.6	Тема 8 Специфика проектирования систем и подсистем управления Изучение теоретических основ проектирования производственной системы /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.1, Л.1.2
2.7	Тема 8 Специфика проектирования систем и подсистем управления Изучение теоретических основ проектирования системы управления предприятием /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.1, Л.1.2
2.8	Тема 9 Документальное сопровождение организационного проектирования 1. Разработка образцов документов: технико-экономического обоснования внедрения проекта и акта о внедрении проекта /Пр/	5	2	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
2.9	Тема 9 Документальное сопровождение организационного проектирования Изучение видов организационных документов предприятия, их назначение, требования к оформлению /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
3	Раздел 3. Проектирование системы управления персоналом				
3.1	Тема 10 Проектирование системы управления персоналом Проектирование системы управления персоналом /Пр/	5	4	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
3.2	Тема 10 Проектирование системы управления персоналом Проработка лекционного материала, сбор дополнительной информации для проектирования системы управления персоналом /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
3.3	Тема 11. Оценка результатов труда персонала 11.1 Методы традиционной оценки труда персонала 11.2 Результативность управления персоналом 11.3 Эффективность управления персоналом 11.4 Полезность управления персоналом /Лек/	5	2	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
3.4	Тема 11. Оценка результатов труда персонала Изучение теоретических основ о методах традиционной оценки труда персонала /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
3.5	Тема 11. Оценка результатов труда персонала Изучение основ результативности и эффективности управления персоналом /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Э.2, Э.3
3.6	Тема 12 Оценка социальной и экономической эффективности персонала Проработка теоретического материала, подготовка докладов, изучение нормативно-правовых актов /Ср/	5	6	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Л.2.3, Э.2, Э.3

3.7	Курсовой проект /Ср/	5	36	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.3.1
3.8	Форма промежуточной аттестации - экзамен	5	18	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Л.1.2, Л.2.1, Л.2.3, Э.2, Э.3

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

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и может быть размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.1.1	Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л.	<u>Управление персоналом</u> [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464	ЮНИТИ-ДАНА-г. Москва, 2015 г.	100% online
Л.1.2	под общ. ред. Г.И. Михайлиной	Управление персоналом [Электронный ресурс]: http://e.lanbook.com/book/56326	Издательско-торговая корпорация "Дашков и К"-г. Москва, 2016 г.	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.2.1	Гордеев А.В., Персианов В.В.	Организационная деятельность: планирование, проектирование, управление [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=434746	Берлин: Директ-Медиа-г.Москва, 2016 г.	100% online
Л.2.2	Шестакова Е.В.	Планирование кадров [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=270268	МГУ-г.Москва, 2013 г.	100% online
Л.2.3	Ньютон Р.	Управление проектами от А до Я=Project Management. Step by Step. The proven, practical guide to running a successful project, every time [Электронный ресурс]: http://biblioclub.ru/index.php?page=book	Альпина Паблишер-г.Москва, 2016 г.	100% online

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
ЛЗ.1	Груздева Л.С.	Проектирование организационной структуры предприятия. Методические указания по выполнению курсового проекта для студентов очной и заочной форм обучения [Электронный ресурс]: http://lib.zab.megalink.ru/viewer.pl?book_id=22207.pdf	Чита: ЗаБИЖТ, 2016/ Личный кабинет обучающегося	100% online
ЛЗ.2	Груздева	Проектирование в кадровом менеджменте.	Чита:	100%

	Л.С.	Методические указания по проведению практических занятий [Электронный ресурс]: http://zabizht.ru:888/viewer.pl?book_id=23158.pdf	ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л4.1	Груздева Л.С.	Проектирование в кадровом менеджменте. Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентов [Электронный ресурс]: http://zabizht.ru:888/viewer.pl?book_id=22512.pdf	Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося	100% online
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru			
Э.2	ЭБС "Издательство "Лань" https://e.lanbook.com/			
Э.3	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, количество – 137, лицензия №49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. №139/53-ОАЭ-11;			
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, количество – 225, лицензия №45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, количество – 200, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. №29/32А-08.			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант» – договор от 23.12.2019 г. № 37/10В/СЗ-19 на оказание услуг по сопровождению (информационному обслуживанию комплекта Системы Гарант)			
6.3.3.2				
6.4. Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не предусмотрены			
6.4.2				

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебная аудитория 4.25 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель.
2	Учебная аудитория 4.31 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор (переносной), экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия, учебная мебель
3	Учебная аудитория 4.33 для проведения занятий семинарского типа, лабораторных работ, самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, находящаяся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: мультимедиапроектор, экран, 13 компьютеров с подключением к сети интернет, обеспеченных доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, учебная мебель.
4	Читальный зал, находящийся по адресу: 672040 Забайкальский край, г. Чита, Магистральная ул., 11, корп. 1. Оснащенность: учебная мебель, компьютеры с выходом в сеть интернет.
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, находящееся по адресу: 672040 Забайкальский край, г Чита, ул Магистральная, д 11, корп 1. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель,

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Изучение дисциплины «Проектирование в кадровом менеджменте» направлено на понимание сути проектирования организационной структуры и ее изменений, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Проводимые мероприятия позволяют оптимизировать расстановку кадрового потенциала, необходимыми для достижения стратегических целей организации.</p> <p>Обучающиеся получают знания в области профессиональной ориентации, трудовой адаптации, проектирования организационных структур.</p> <p>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу.</p> <p>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.</p> <p>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.</p>
Практическое (семинарское) занятие	<p>Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.</p> <p>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствии с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях.</p> <p>Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце практического занятия, выставляя в рабочий журнал текущие оценки. Студент имеет право ознакомиться с ними. Оценка работы студента на практических занятиях осуществляется по следующим признакам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зачтено – активное участие в обсуждении проблем каждого практического занятия, самостоятельность ответов, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твердое знание лекционного материала, 2. Не зачтено – пассивность на практических занятиях, частая неготовность при ответах на вопросы, отсутствие качеств, указанных выше, для получения более высоких оценок.
Самостоятельная работа студентов	<p>Подготовка к сдаче зачета, экзамена и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников (раздел учебно-методического и информационно-обеспечения и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети). Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определенному типу мышления, формирование определенных установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и зачету рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. Список ключевых понятий (словарь терминов) по дисциплине с их разъяснением прилагается.</p> <p>Важно заинтересоваться проблемами изучаемой дисциплины, попытаться стать активным участником управленческого процесса, что предполагает самостоятельную, активную, творческую работу студентов.</p> <p>Усиление роли самостоятельной работы студентов означает развитие умения учиться, формирование у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и

творческих задач.

4) при выполнении курсового проекта

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности.

Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Студенту предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у студентов самостоятельности и инициативы.

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

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»
(заочная форма)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте»

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
- 3 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
- 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Проектирование в кадровом менеджменте» участвует в формировании компетенции:

ОПК-6: владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;

ОПК-8: способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции
ОПК-6, ОПК-8, ПК-14 при освоении образовательной программы**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Б1.Б.06 Математика	1	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.06.01 Исследование систем управления	3	2
		Б1.В.ДВ.06.02 Системный анализ в менеджменте	3	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.08 Управление проектами с основами предпринимательства	4,5	3,4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	6
		Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.В.05 Производственный менеджмент	3	2

	<p>деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	Б2.В.02(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (практико-ориентированная)	3	2
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	3
		Б1.В.ДВ.07.01 Менеджмент качества в управлении персоналом	4	3
		Б1.В.ДВ.07.02 Система управления качеством трудовых ресурсов	4	3
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	4	3
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	4
ПК-14	<p>владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	Б1.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	2
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	3
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	4
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	4
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	4
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	4
Б3.Б.01 Защита выпускной	5	4		

		квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		
--	--	---	--	--

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-6, ОПК-8, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p>Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом</p> <p>Раздел 2. Организационное проектирование.</p> <p>Раздел 3. Проектирование систем управления персоналом</p>	Минимальный уровень	Знать основные приемы к восприятию и обобщению поступающей информации
				Уметь систематизировать и обобщать поступающую информацию
				Владеть основными приемами обобщения поступающей информации
			Базовый уровень	Знать основы социально-психологических приемов для построения отношений при отстаивании своей точки зрения
				Уметь отстаивать свою точку зрения с использованием социально-психологических приемов
				Владеть основами социально-психологических приемов при построении отношений в коллективе
Высокий уровень	Знать приемы проектирования и анализа полученной			

				<p>информации при ведении беседы, анкетирования, опроса</p> <p>Уметь применять обобщающую информацию, для постановки цели и выбору путей ее достижения</p> <p>Владеть приемами ведения беседы, опроса, анкетирования и анализа поступающей информации</p>
ОПК-8	<p>способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты</p>	<p>Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом</p> <p>Раздел 2. Организационное проектирование.</p> <p>Раздел 3. Проектирование систем управления персоналом</p>	Минимальный уровень	<p>Знать основные нормативные правовые акты, регламентирующие кадровое обеспечение</p>
				<p>Уметь на основе нормативных правовых актов, анализировать процессы в организации</p>
			Базовый уровень	<p>Владеть нормативными правовыми актами для выявления и составления характеристики проблем организации</p>
				<p>Знать административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом</p>
				<p>Уметь применять административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом</p> <p>Владеть административными, экономическими и социально-психологическими</p>

				методами при организации работы по управлению персоналом
			Высокий уровень	Знать методы анализа социально-психологических проблем и процессов в организации
				Уметь самостоятельно оценивать социально-психологические процессы в организации с использованием методов анализа
				Владеть методами проведения анализа социально-психологических проблем и процессов в организации
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом	Минимальный уровень	Знать основные экономические показатели деятельности организации и показатели по труду.
				Уметь выбирать необходимые экономические показатели для оценки деятельности организации
				Владеть навыками сбора и отбора основных экономических показателей деятельности организации и показателей по труду.
		Раздел 2. Организационное проектирование.	Базовый уровень	Знать методику анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду
				Уметь применять методику анализа экономических показателей и показателей по труду
				Владеть навыками

				разработки оптимизирующих мероприятий на основе анализа экономических показателей и показателей по труду
			Высокий уровень	Знать основные составляющие, применяемые при расчете экономических показателей деятельности организации и показателей по труду
				Уметь сопоставлять факторы, влияющие на изменение экономических показателей
				Владеть навыками факторного анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Курс	Название контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема/раздел дисциплины, компетенция и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)	
5 курс					
1	2	3	4	5	6
1	5	Текущий контроль	Тема 1. Основные понятия кадрового менеджмента	ОПК-6	Дискуссия (устно)
2	5	Текущий контроль	Тема 2. Коллектив в системе управления организацией	ОПК-6	Дискуссия (устно)
3	5	Текущий контроль	Тема 3. Проектирование рабочего места	ОПК-6 ОПК-8	Индивидуальное творческое задание (письменно)
4	5	Текущий контроль	Тема 4. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала	ОПК-6	Индивидуальное творческое задание (устно/письменно)
5	5	Текущий контроль	Тема 5. Практические аспекты кадрового менеджмента	ОПК-6 ОПК-8	Индивидуальное творческое задание (письменно)
6	5	Промежуточная	Раздел 1.	ОПК-6	Тестирование

		аттестация - зачет	Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом	ОПК-8	
7	5	Текущий контроль	Тема 6. Основы организационного проектирования	ОПК-6 ОПК-8	Индивидуальное творческое задание (письменно)
8	5	Текущий контроль	Тема 7 Стадии и этапы организационного проектирования	ОПК-6 ОПК-8	Дискуссия, индивидуальное творческое задание (письменно)
9	5	Текущий контроль	Тема 8. Специфика проектирования систем и подсистем управления	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Дискуссия, индивидуальное творческое задание (письменно)
10	5	Текущий контроль	Тема 9. Документальное сопровождение организационного проектирования	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Индивидуальное творческое задание (письменно)
11	5	Текущий контроль	Тема 10. Проектирование системы управления персоналом	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Кейс-задачи (устно)
12	5	Текущий контроль	Тема 11. Оценка результатов труда персонала	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Дискуссия (устно)
13	5	Текущий контроль	Тема 12 Оценка социальной и экономической эффективности персонала	ОПК-6 ОПК-8 ПК-14	Дискуссия, индивидуальное творческое задание (письменно)
14	5	Текущий контроль	Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом Раздел 2. Организационное проектирование. Раздел 3. Проектирование систем управления персоналом	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Курсовой проект (письменно)
15	5	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом Раздел 2. Организационное проектирование. Раздел 3. Проектирование систем управления персоналом	ОПК-6, ОПК-8, ПК-14	Собеседование (устно)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление

учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

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

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в нижеследующей таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся.	Перечень дискуссионных тем круглого стола
2	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Задания для решения кейс-задачи
5	Курсовой проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или	Темы типовых индивидуальных проектов и типовые задания на курсовой проект (работу)

		межпредметной областях	
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуются для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Фонд тестовых заданий
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуются для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Комплект экзаменационных билетов

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (на 5 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

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

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины

**при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (на 5 курсе),
а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

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

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

Дискуссия

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«хорошо»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики,

	диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Курсовой проект

Оценка	Критерии оценки
«отлично»	работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса, студентом сформулированы собственные аргументированные выводы по теме работы. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям. При защите работы студент свободно владеет материалом и отвечает на вопросы.
«хорошо»	работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Незначительные замечания к оформлению работы. При защите работы студент владеет материалом, но отвечает не на все вопросы.
«удовлетворительно»	работа выполнена в соответствии с утвержденным планом, но не полностью раскрыто содержание каждого вопроса. Студентом не сделаны собственные выводы по теме работы. Грубые недостатки в оформлении работы. При защите работы студент слабо владеет материалом, отвечает не на все вопросы.
«неудовлетворительно»	работа выполнена не в соответствии с утвержденным планом, не раскрыто содержание каждого вопроса. Студентом не сделаны выводы по теме работы. Грубые недостатки в оформлении работы. При защите работы студент не владеет материалом, не отвечает на вопросы.

Критерии и шкала оценивания тестирования

Шкала оценивания	Критерий оценки	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся при тестировании набрал 91-100 баллов	Высокий
«хорошо»	Обучающийся при тестировании набрал 76-90 баллов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 60-75 баллов	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при тестировании набрал 0-59 баллов	Компетенция не сформирована

3 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**

**3.1 Типовые контрольные задания для проведения круглого стола
(дискуссии)**

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта дискуссии
по теме «Коллектив в системе управления персоналом»

Обсуждение вопросов об организации работы в коллективе:

1. Понятие стресса и влияние стрессового состояния на процесс работы
2. Направление разрешения трудового конфликта
3. Субъекты управления конфликтами в коллективе
4. Факторы, влияющие на безопасность труда
5. Условия формирования мотива
6. Классификация видов и методов мотивации

**3.2 Типовые контрольные задания для выполнения
индивидуальных творческих заданий**

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания
по теме «Проектирование рабочего места»

Задание

Цель работы - закрепить понятия «эргонометрических требований» и научиться применять их на практике.

После рассмотрения эргонометрических требований, предъявляемых к планировке рабочих мест, составить проект рационального размещения работников в помещениях разного типа. Составить проект рабочего кабинета руководителя

Решение

1. На отдельных листах (подписанных, с указанием даты выполнения работы и номера группы) составить проект рационального размещения инструментов и приспособлений на рабочем месте офисного работника.

2. Составить проект рабочего кабинета руководителя с учетом санитарно-гигиенических и эргонометрических требований.

Работа выполняется индивидуально, в конце занятия сдается преподавателю (проверка и обсуждение - на следующем занятии).

3.3 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

**Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Проектирование системы управления персоналом»**

Задание:

По имеющейся для конкретной организации схеме оргструктуры службы управления персоналом и примерному составу выполняемых подразделениями функций управления нужно определить: какой должна быть примерная численность каждого из подразделений оргструктуры службы управления персоналом. Провести анализ полученной структуры, сделать вывод о целесообразности передачи функций в другие отделы или объединение (укрупнение) подразделений.

Подразделения службы управления персоналом					
Найма и увольнения	Планирования персонала	Развития персонала	Мотивации труда	Юридических услуг	Социальных льгот и выплат
Доля трудоемкости от общего объема работ, %					
16	15	47	12	4	5
Общая численность персонала организации – 2000 человек					
Доля численности, приходящаяся на специалистов по управлению персоналом – 1,3%					

Схема структуры службы управления персоналом

<i>Руководитель службы управления персоналом</i>					
<i>Подразделения службы управления персоналом</i>					
<i>Найма и увольнения</i>	<i>Планирования персонала</i>	<i>Развития персонала</i>	<i>Мотивации труда</i>	<i>Юридических услуг</i>	<i>Социальных льгот и выплат</i>
<ul style="list-style-type: none"> - оформление и учет приема персонала, увольнений и перемещений; - информационное обеспечение системы кадрового управления; - статистика персонала; 	<ul style="list-style-type: none"> - анализ рынка труда и потребности в персонале; - взаимосвязь с внешними источниками обеспечения потребности в персонале; - расчет потребности в персонале и затрат на 	<ul style="list-style-type: none"> - обучение персонала; - работа с кадровым резервом; - планирование и контроль деловой карьеры; - адаптация новых работников; 	<ul style="list-style-type: none"> - нормирование и тарификация трудового процесса; - разработка систем оплаты труда; - использование средств морального поощрения; - разработка 	<ul style="list-style-type: none"> - решение правовых вопросов трудовых отношений; - согласование распорядительных документов по управлению персоналом 	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение льготами в соответствии с законодательством; - расчет и распределение внутрифирменных льгот и выплат

- отбор персонала; - работа с увольняющимися.	персонал	- деловая оценка персонала	форм участия в прибыли и капитале; - разработка немонитарных побудительных систем		
--	----------	----------------------------	--	--	--

3.4 Типовой комплект заданий на курсовой проект

Курсовой проект состоит из четырех разделов. В первом разделе студенту необходимо провести исследования окружающей среды с использованием методики SWOT анализа и дать описание внутренней среды, сформулировать стратегические цели (миссию) проектируемого предприятия. Вид деятельности предприятия должен соответствовать варианту задания (Таблица 1).

Во втором разделе курсового проекта студентам предлагается согласно варианту, соответствующему последней цифре его учебного шифра, построить организационную структуру управления, с указанием всех элементов, из расчета штатной численности установленных вариантов. Разработать матрицу ответственности и штатное расписание проектируемого предприятия. По результатам проведенных расчетов необходимо сделать выводы.

В третьем разделе студенту необходимо, руководствуясь организационной структурой, на выбор, разработать положение об отделе и должностную инструкцию.

В заключительной части необходимо сделать выводы о рациональности организационной структуры управления предприятием, ее положительные и отрицательные стороны, а также дать характеристику штатной численности предприятия (соответствует ли количественный состав персонала выполнению стратегических целей предприятия), привести список используемой литературы.

Для защиты курсового проекта студенту необходимо подготовить презентацию с использованием программы «Презентация Microsoft PowerPoint», которая прилагается в распечатанном виде в приложение к работе.

Таблица 1 – Исходные данные

№ Варианта (последняя цифра шифра)	Отраслевая принадлежность проектируемого предприятия	Штатная численность	Организационная структура управления
1	Швейное предприятие	64	Линейная
2	Пекарня	67	Дивизиональная
3	Завод по изготовлению пластиковых окон	75	Линейно-штабная
4	Типография	65	Дивизиональная
5	Автосервис	70	Функциональная
6	Ботанический сад	60	Матричная
7	Завод по изготовлению металл черепицы	75	Линейная
8	Мясокомбинат	75	Функциональная
9	Предприятие по изготовлению	80	Линейно-функциональная

	мебели		
0	Предприятие по изготовлению продуктовых полуфабрикатов	65	Матричная

3.5 Перечень вопросов для тестирования

Образец типового варианта тестового задания

Тестовые задания для оценки знаний

1. Что такое трудовой потенциал?
 - а) совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества.
 - б) это способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве.
 - в) совокупность работников с учетом не только количественных, но и качественных характеристик, то есть уровня образования, деловых качеств и т. п.
2. Какие основные группы методов управления персоналом Вы знаете?
 - а) рационалистические и гуманистические;
 - б) управленческие, технологические и институциональные;
 - в) административные, экономические и социально-психологические

Тестовые задания для оценки умений

- 1 Стадия организационного проектирования, при которой осуществляется принятие решения о внедрении проекта:
 - а) задание на оргпроектирование
 - б) общий рабочий проект
 - в) рабочий проект
 - г) внедрение
- 2 На каком этапе организационного проектирования принимается решение об проводимых изменениях:
 - а) предпроектное обследование
 - б) проектирование
 - в) внедрение
 - г) подготовка рабочего проекта

Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности

Выберите тип размещения работников в производственном помещении, при котором в одном помещении работают свыше 100 человек:

- а) кабинетная;
- б) зальная;
- в) ячеистая;
- г) без коридорная.

Выберите способ организации «защитный мониторинг» в системе безопасности

- а) организовать стратегию общения с персоналом по вопросам безопасности для вовлечения их в реализацию системы безопасности;
- б) ограничить доступ к активам организации в соответствии с требованиями должностей сотрудников;

в) организовать защиту с помощью автоматизированных механизмов контроля, которые предупреждают администратора о несанкционированном доступе.

3.6 Перечень теоретических вопросов к зачету

Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом

1. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
2. Разделение труда, расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей.
3. Кооперация труда, установление системы производственной взаимосвязи между работниками.
4. Организация рабочих мест.
5. Организация обслуживания рабочих мест.
6. Рациональные приемы и методы труда.
7. Установление обоснованных норм труда.
8. Создание безопасных и здоровых условий труда.
9. Организация оплаты и материального стимулирования труда.
10. Планирование и учет труда.
11. Воспитание дисциплины труда.
12. Паспорт рабочего места.
13. Проектирование рабочего места.
14. Анализ рабочего места.
15. Эволюция и развитие концепции кадрового менеджмента.
16. Модели и особенности современного кадрового менеджмента
17. Концепция человеческих ресурсов в практике управления.
18. Профорientация персонала.
19. Адаптация персонала.
20. Уровни управления персоналом.
21. Методы управления персоналом.
22. Коллектив в системе управления организацией.
23. Модели и особенности современного кадрового менеджмента.
24. Факторы проектирования организаций.
25. Подходы к проектированию организационных структур.
26. Фазы развития персонала.

Раздел 2. Организационное проектирование.

27. Понятие организационного проектирования
28. Стадии и этапы организационного проектирования
29. Целевой подход к организационному проектированию
30. Ситуационный подход в организационном проектировании
31. Комплексное и локальное проектирование
32. Предпроектное исследование
33. Процесс организационного проектирования
34. Требования к документам на разработку и внедрение оргпроекта
35. Факторы проектирования
36. Элементы проектирования
37. Понятие разделения труда и специализации, как один из элементов проектирования организации
38. Понятие департаментализации и кооперации, как один из элементов проектирования организации
39. Понятие связи между частями и координация, как один из элементов проектирования организации

40. Понятие масштаба управляемости и контроля, как один из элементов проектирования организации
41. Понятие иерархии организации и ее звенности, как один из элементов проектирования организации
42. Организация распределения прав и ответственности, как один из элементов проектирования организации
43. Понятие централизации и децентрализации, как один из элементов проектирования организации
44. Понятие дифференциации и интеграции, как один из элементов проектирования организации
45. Функционально-целевая модель системы управления организацией (подсистемы, составляющие)
46. Состав комплексных функциональных подсистем системы управления организацией
47. Элементы производственной системы и системы управления организацией
48. Содержание стадий организационного проектирования системы управления персоналом
49. Содержание этапов организационного проектирования системы управления персоналом

3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Кадровый менеджмент: стратегия управления персоналом

1. Понятие кадрового менеджмента
2. Человеческие ресурсы понятие, составляющие, подходы к управлению человеческими ресурсами
3. Эволюция развитие Концепции кадрового менеджмента
4. Понятие, основные черты и свойства коллектива, стадии формирования
5. Командообразующие мероприятия, понятие тимбилдинга
6. Классификация и структура персонала предприятия
7. Уровни управления персоналом
8. Фазы развития персонала
9. Принципы и методы управления персоналом
10. Организация рабочего места
11. Применение эргонометрических требований при проектировании рабочего места
12. Организация обслуживания рабочих мест.
13. Паспорт рабочего места, назначение и порядок составления
14. Способы и методы анализа рабочего места.
15. Профорентация персонала, формы профорентационной работы.
16. Трудовая адаптация персонала, виды адаптации и факторы, влияющие на нее.
17. Управление профорентацией и адаптацией персонала
18. Адаптация нового работника
19. Организация движения персонала
20. Организация безопасности персонала
21. Эмпирическая школа Л. Ньюмена

Раздел 2. Организационное проектирование.

22. Основные организационные документы организации
23. Должностная инструкция, как основной организационный документ
24. Разработка матрицы ответственности
25. Штатное расписание предприятия
26. Положение о структурном подразделении, как основной организационный документ
27. Понятие и сущность организационного проектирования
28. Стадии и этапы организационного проектирования
29. Подходы к организационному проектированию
30. Факторы проектирования
31. Элементы проектирования

32. Понятие разделения труда и специализации, как один из элементов проектирования организации
33. Понятие департаментализации и кооперации, как один из элементов проектирования организации
34. Понятие связи между частями и координация, как один из элементов проектирования организации
35. Понятие масштаба управляемости и контроля, как один из элементов проектирования организации
36. Понятие иерархии организации и ее звенности, как один из элементов проектирования организации
37. Организация распределения прав и ответственности, как один из элементов проектирования организации
38. Понятие централизации и децентрализации, как один из элементов проектирования организации
39. Понятие дифференциации и интеграции, как один из элементов проектирования организации
40. Функционально-целевая модель системы управления организацией (подсистемы, составляющие)
41. Состав комплексных функциональных подсистем системы управления организацией
42. Элементы производственной системы и системы управления организацией
43. Содержание стадий организационного проектирования системы управления персоналом
44. Содержание этапов организационного проектирования системы управления персоналом
45. Основные проектные документы по каждому из этапов организационного проектирования системы управления персоналом
46. Понятие комплексного и локального организационного проектирования.
47. Системный подход к процессу организационного проектирования.
48. Основные требования к методам проектирования систем управления.
49. Характеристика основных методов проектирования.
50. Проектирование систем и подсистем управления
51. Организационные структуры предприятия, преимущества и недостатки
52. Факторы выбора организационной структуры
53. Обоснование вида организационной структуры управления
54. Понятие продуктово-рыночной матрицы
55. Состав и содержание работ на предпроектной стадии
56. Методы организации проведения стадии обследования организации

Раздел 3. Проектирование систем управления персоналом

57. Цели и функции системы управления персоналом
58. Организационная система управления персоналом
59. Кадровое обеспечение
60. Основные методы определения потребности в персонале
61. Оценка эффективности управления персоналом
62. Факторы качества труда
63. Показатели экономической оценки эффективности управления персоналом
64. Проектирование системы подбора персонала
65. Разработка системы подбора управленческого персонала
66. Проект формирования управленческого звена и его кадрового резерва
67. Система тестов характеристики профессиональной подготовки сотрудников
68. Проектирование мотивации управленческих работников
69. Проектирование имиджа организации
70. Проектирование корпоративной культуры

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

1. Дайте характеристику (достоинства и недостатки) матричной организационной структуры.
2. Дайте характеристику документа «Задание на оргпроектирование»?
3. В чем суть этапа организационного проектирования «предпроектное исследование».
4. Перечислите основные принципы построения системы безопасности в организации.
5. Дайте характеристику рабочей зоны.
6. Дайте характеристику понятиям «эргономика», «паспорт рабочего места» и «проектирование».
7. Дайте характеристику основным этапам Концепции кадрового менеджмента.
8. Дайте характеристику основным принципам Школы Ньюмена.
9. Что такое первичная и вторичная трудовая адаптация?
10. В чем сущность рационалистического и гуманистического подходов к управлению человеческими ресурсами?

3.9 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Какие основные документы разрабатываются при организационном проектировании?
2. Какие основные компенсационные выплаты применяются на предприятии?
3. В чем суть предпроектного обследования?
4. В чем суть профессионального просвещения?
5. В чем суть трудовой адаптации?
6. Опишите абсолютные показатели движения персонала.
7. Какими факторами характеризуется первичный и вторичный коллектив?
8. Какой перечень характерных действий руководителя обеспечивает эффективность управления организационными изменениями?
9. Каков алгоритм проведения организационных изменений?
10. В чем суть системы безопасности?

**4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания
знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих
этапы формирования компетенций**

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий.
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены 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» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку.
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Курсовой проект	Курсовой проект представляет собой творческое задание предполагающее проектирование вновь создаваемого предприятия, по заранее установленной отраслевой принадлежности предприятия, численности и организационной структуры. В процессе выполнения курсового проекта студент самостоятельно определяет перечень отделов, служб, проводит анализ конкурентоспособности, распределяет численность согласно штатного расписания и проектирует основные организационные документы предприятия, в заключении приводит вывод о целесообразности внедрения организационной структуры (согласно варианту задания) для данного предприятия. Курсовой проект 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» № П.420700.05.4.092-2012 в последней редакции.
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины 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.
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.
Экзамен	Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как

сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: 2 теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

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

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

Образец экзаменационного билета




 ЗаБИЖТ ИрГУПС	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «Управление процессами»
--	---	---

2018/2019 уч. год	«Проектирование в кадровом менеджменте» 8 семестр	перевозок» ЗабИЖТ М.И. Коновалова
1. Понятие кадрового менеджмента		
2. Системный подход к процессу организационного проектирования		
3. Дайте характеристику основным организационным документам организации		
Составил: Ракевич Н.Г.		

Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена по результатам текущего контроля

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. 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. 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. 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

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Подпись отв. исп.	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений			
1	6	6.1	6.1.1	36	36	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
2	6	6.1	6.1.2	36	36	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020
3	6	6.3	6.3.3	36	36	Протокол заседания кафедры № 8 от 14.04.2020		14.04.2020