**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: один теоретический вопрос для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: один из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ 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**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2023-2024  учебный год | **Экзаменационный билет № 1**  **по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом»**  ***Специализация/профиль*** Стратегическое управление персоналом \_1\_\_\_ **семестр** | Утверждаю  Заведующий кафедрой  «Управление персоналом» КрИЖТ ИрГУПС  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.О. Колмаков |
| 1. Возможности применения бенчмаркинга в совершенствовании обучения персонала организации  2. Предложите план оптимизации трудовой деятельности персонала.  3.Сформулируйте возможные проблемы по выбранной теме и предложите пути их решения.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Проблемы | Рекомендации по решению проблемы | Мероприятия | Документы | |  |  |  |  | | | |

**Перечень теоретических вопросов к экзамену**

(для оценки знаний)

1. Методические аспекты реализации крауд-технологий в системе подбора персонала в организации
2. Особенности применения технологии прелиминаринг в отборе персонала организации
3. Возможности и риски применения облачных технологий как эффективного инструмента подбора персонала
4. Методические аспекты применения баскет-метода в процедуре отбора персонала организации
5. Технология Executive search как инструмент отбора персонала: преимущества, возможности, риски
6. Теоретические и методические подходы к корпоративному обучению персонала: методы его оценки, возможности, риски
7. Преимущества, недостатки и возможности актуализации Job Shadowing как полинаправленной кадровой технологии
8. Теоретические и методические аспекты применения секондмента как современной технологии обучения и развития персонала организации (проблемы, возможности актуализации, риски)
9. Современный подход к обучению (по циклу Колба): теоретические и методические аспекты
10. Возможности применения бенчмаркинга в совершенствовании обучения персонала организации
11. Теоретические и методические аспекты применения кейс-метода в обучении управленческого персонала организации
12. Использование геймификации в обучении персонала организации: подходы, преимущества, риски и их минимизация
13. Ассесмент-центр как эффективная технология деловой оценки персонала организации: преимущества, недостатки, риски
14. Грейдинг в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала: теоретические и методические аспекты
15. Теоретические и методические аспекты применения технологии Кайдзен в мотивации трудовой деятельности персонала
16. Теоретические и методические аспекты применения бенчмаркинга в работе с персоналом современных организаций
17. Вовлеченность персонала организации: понятие, функции, классификация
18. Оптимизация трудовой деятельности персонала организации на основе СРМ
19. Недирективные методы высвобождения персонала в организации: виды, подходы
20. Недирективные методы высвобождения персонала в организации: перспективы применения в условиях кризиса

**Перечень типовых простых практических заданий к экзамену**

(для оценки умений)

1.Согласно данным исследований вовлеченные сотрудники создают в среднем на 12% больше прибыли, совершают меньше краж, на треть меньше прогулов. Вовлеченные сотрудники реже увольняются, чем просто лояльные. Обоснуйте данные утверждения. Поясните чем лояльный сотрудник отличается от вовлеченного.

**Перечень типовых практических заданий к экзамену**

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание

1. Предложите план оптимизации трудовой деятельности персонала.
2. Назовите предполагаемые методики, основные показатели, рекомендуемые значения и формулы расчёта для проведения оценки эффективности выбранного предмета исследования.
3. Сформулируйте возможные проблемы по выбранной теме и предложите пути их решения (см. пример таблица 1).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Проблемы | Рекомендации по решению проблемы | Мероприятия | Документы |
|  |  |  |  |