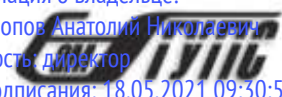


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2021 09:30:55
Уникальный программный ключ:
1e0c38d8c0aee74c2e1e6c09d1d5875c74976c8



МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Управление персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

23.05.04 Эксплуатация железных дорог
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Магистральный транспорт
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p> <p>ОПК -8 Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним</p> <p>ОПК -9 Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников</p>	<p>УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p> <p>УК -3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p> <p>УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p> <p>ОПК -8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</p> <p>ОПК -8.2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности</p> <p>ОПК -9.1 Определяет правильность применения оплаты труда работников</p> <p>ОПК -9.2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала</p>

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
<p>УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	Знает командную стратегию для достижения поставленной цели	Тестовые задания (задание 1-3)
	Умеет Анализировать, выделять основные положения о командной стратегии для достижения поставленной цели	Задание 1
	Владеет Навыками критической оценки основных положений о командной стратегии для достижения поставленной цели	Задание 2

УК -3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает принципы и методы командообразования	Тестовые задания (тесты 4-21)
	Умеет применять основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах	Задание 3
	Владеет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом	Задание 4
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Знает Базовые положения о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Тестовые задания (тесты 22-28)
	Умеет Критические анализировать и выделять информацию о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Задание 5
	Владеет Навыками критической оценки информации о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Задание 6
УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Знает Базовые положения о методах переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров	Тестовые задания (тесты 29-32)
	Умеет Критические анализировать и выделять информацию о методах переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров	Задание 7
	Владеет Способами переподготовки, повышения квалификации и воспитания кадров	Задание 8
ОПК -8.1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Знает: опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.	Тестовые задания (тесты 33-36)
	Умеет: идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.	Задание 9
	Владеет: способностью анализировать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.	Задание 10
ОПК -8.2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	Знает: факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений).	Тестовые задания (тесты 37-40)
	Умет: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания.	Задание 11
	Владеет: способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания.	Задание 12
ОПК -9.1 Определяет правильность применения оплаты труда работников	Знает: элементы системы организации оплаты труда	Тестовые задания (тесты 41-46)
	Умет: Выбрать наилучший вариант и построить модель системы оплаты труда на предприятии;	Задание 13

	Владеет: Методами анализа и расчета заработка работников по различным системам оплаты труда	Задание 14
ОПК -9.2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Знает: Методы материального и нематериального стимулирования персонала	Тестовые задания (тесты 47-49)
	Умеет Организовывать мотивационную деятельности персонала на предприятии	Задание 15
	Владеет: Направлениями активизации использования материальных и нематериальных факторов для повышения эффективности работы персонала	Задание 16

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1	Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов
<p>Тестовые задания</p> <p>1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</p> <p>а) планирование;</p> <p>б) прогнозирование;</p> <p>в) мотивация;</p> <p>г) составление отчетов;</p> <p>д) организация.</p> <p>2. Управленческий персонал включает:</p> <p>а) вспомогательных рабочих;</p> <p>б) сезонных рабочих;</p> <p>в) младший обслуживающий персонал;</p> <p>г) руководителей, специалистов;</p> <p>д) основных рабочих.</p> <p>3. Японскому менеджменту персонала не относится:</p> <p>а) пожизненный наем на работу;</p> <p>б) принципы старшинства при оплате и назначении;</p> <p>в) коллективная ответственность;</p> <p>г) неформальный контроль;</p> <p>д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.</p>	
УК -3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает принципы и методы командообразования

¹Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

<p>Тестовые задания</p> <p>4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?</p> <p>а) «Экономика труда»;</p> <p>б) «Транспортные системы»;</p> <p>в) «Психология»;</p> <p>г) «Физиология труда»;</p> <p>д) «Социология труда».</p> <p>5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:</p> <p>а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;</p> <p>б) найма рабочих на предприятие;</p> <p>в) отбора персонала для занимаемая определенной должности;</p> <p>г) согласно действующему законодательству;</p> <p>д) достижения стратегических целей предприятия.</p> <p>6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:</p> <p>а) на разработку новых видов продукции;</p> <p>б) на определение стратегического курса развития предприятия;</p> <p>в) на создание дополнительных рабочих мест;</p> <p>г) на перепрофилирование деятельности предприятия;</p> <p>д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.</p> <p>7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?</p> <p>а) вкладывание средств в производство;</p> <p>б) вкладывание средств в новые технологии;</p> <p>в) расходы на повышение квалификации персонала;</p> <p>г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.</p> <p>д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.</p> <p>15. Конфликтная ситуация — это:</p> <p>а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;</p> <p>б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;</p> <p>в) состояние переговоров в ходе конфликта;</p> <p>г) определение стадий конфликта;</p> <p>д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.</p> <p>16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:</p> <p>а) начало;</p> <p>б) развитие;</p> <p>в) кульминация;</p> <p>г) окончание;</p> <p>д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.</p> <p>17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:</p> <p>а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;</p> <p>б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;</p> <p>в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;</p> <p>г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;</p> <p>д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.</p> <p>18. Стил поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:</p> <p>а) приспособление, уступчивость;</p> <p>б) уклонение;</p> <p>в) противоборство, конкуренция;</p> <p>г) сотрудничество;</p> <p>д) компромисс.</p> <p>19. Комплексная оценка работы — это:</p> <p>а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;</p> <p>б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;</p> <p>в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;</p> <p>г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.</p> <p>д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.</p> <p>20. Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда:</p>	

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

21. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- + А. 7 дней
- Б. 3 дня
- В. 10 дней с момента заключения
- Г. 1 месяц

УК-6.1	Знает
Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Базовые положения о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Тестовые задания

22. Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

23. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

24. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

25. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

26. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

27. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

28. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;

<p>в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное; г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести; д) на противостоянии справедливости и несправедливости.</p>	
<p>УК-6.2</p> <p>Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	<p>Знает</p> <p>Базовые положения о методах переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>
<p>Тестовые задания</p> <p>29. Образование – это</p> <p>+ а) целенаправленный процесс воспитания и обучения,</p> <p>б) процесс взаимодействия педагога и учащегося,</p> <p>в) система государственных и муниципальных учреждений.</p> <p>30. Самообразование – это</p> <p>+ а) процесс получения знаний и формирования умений и навыков, инициированный учащимся вне рамок системы образования в любом возрасте,</p> <p>б) обучение учащихся на дому со сдачей экзаменов в учебном заведении,</p> <p>в) подготовка к итоговой аттестации вне учебного заведения.</p> <p>31. Личностные свойства, обусловленные социально, это</p> <p>а) иерархические отношения,</p> <p>+ б) ценностные отношения,</p> <p>в) субъектно-объектные отношения.</p> <p>32. Внутреннее побуждение личности к тому или иному виду деятельности – это</p> <p>а) повод,</p> <p>+ б) мотив,</p> <p>в) причина.</p>	
<p>ОПК -8.1</p> <p>Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)</p>	<p>Знает:</p> <p>опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.</p>
<p>33.Риск бывает....</p> <p>А) Групповым</p> <p>Б) Индивидуальный и социальный</p> <p>В) Преднамеренный</p> <p>Г) Случайный</p>	

<p>34. Опасность для отдельного индивида - это..... А) Социальный риск Б) Индивидуальный риск В) Групповой риск Г) Афера</p> <p>35. Совокупность сложных приспособлений реакций живого организма, направленный на устранение действия факторов внешней и внутренней среды - это..... А) Гемостаз Б) Гомеостаз В) Рефлекс Г) Реотаксис</p> <p>36. Чем обеспечивается гомеостаз? А) гормонами Б) рефлексам и нейрогуморальными гормонами В) нейрогуморальными гормонами, барьерными и выделительными механизмами. Г) барьерами</p>	
<p>ОПК -8.2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности</p>	<p>Знает: факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений).</p>
<p>37. Какие по типу бывают опасности? А) Естественные Б) Искусственные В) техногенные Г) природные, техногенные, антропогенные, экологические и смешанные.</p> <p>38. Комфортное состояние – это... А) Потоки, воздействующие на человека и среду Б) Потоки, соответствующие оптимальным условиям В) Потоки, превышающие допустимые уровни Г) Потоки, которые за короткий период времени могут нанести травму</p> <p>39. Сколько существует аксиом? А) Три Б) Четыре В) Одна Г) Семь</p> <p>40. Действие, которое совершается вне определённости и в надежде на счастливый исход - это.... А) Риск Б) Угроза В) Опасность Г) Безопасность</p>	
<p>ОПК -9.1 Определяет правильность применения оплаты труда работников</p>	<p>Знает: элементы системы организации оплаты труда</p>
<p>41. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме: А. если это особая форма договора - контракт. Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником. В. организованный набор работников. + Г. трудовой договор с молодым специалистом.</p> <p>42. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом -предприятием? А. В Министерстве юстиции Б. В пенсионном фонде В. В налоговой службе + Г. В государственном фонде занятости.</p> <p>43. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор : А. на референдуме.</p>	

Б. на сессии Федерального собрания. В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации. + Г. на общей конференции трудового коллектива. 44. Сторонами заключения коллективного договора являются: А. Работодатель (физическое лицо) и работник. Б. председатель профсоюзного комитета и работники. + В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив. Г. комитет по трудовым спорам и работники. 45. Моментом начала действия трудового договора считается: А. через 5 дней после подписания. Б. с момента заключения. + В. после государственной регистрации. Г. с момента провозглашения трудового договора. 46. Испытания при приеме на работу не применимо к: А. Лицам пенсионного возраста Б. Военнообязанным В. Инвалидам + Г. Работникам до 18 лет.	
ОПК -9.2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Знает: Методы материального и нематериального стимулирования персонала
47. Действие коллективного договора предприятия распространяется на: А. только на администрацию. Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия. В. только на временных рабочих. + Г. На всех членов (субъектов) предприятия. 48. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд : А. равенство трудовых прав граждан. Б. свободный выбор вида деятельности. В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность. + Г. расовая принадлежность. 49. Виды трудового договора по срокам действия: + А. срочный, бессрочный, на время определенной работы. Б. Срочный, бессрочный. В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы. Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.	

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Умеет Анализировать, выделять основные положения о командной стратегии для достижения поставленной цели
Задание 1 Определите достоинства и недостатки основных методов подбора персонала, заполнив следующую таблицу: Метод подбора персонала Достоинства Недостатки	
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Владеет Навыками критической оценки основных положений о командной стратегии для достижения поставленной цели
Задание 2 Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все посвоему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.	

<p>Постановка задачи Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?</p> <p>1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.</p> <p>2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроите на деловой контакт.</p> <p>3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.</p> <p>4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.</p>	
<p>УК -3.2</p> <p>Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Умеет применять основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах</p>
<p>Задание 3. Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.</p>	
<p>УК -3.2</p> <p>Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Владеет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом</p>
<p>Задание 4</p> <p>Деловая игра 1.</p> <p>«Построение функционально-целевой модели системы управления организацией и ее персоналом». Описание деловой игры. Анализ показал, что причиной ухудшения деятельности промышленной организации является несогласованная деятельность функциональных подразделений аппарата управления. К тому же не выполняется и ряд функций по обеспечению управления, которые возложены на подразделения. Причиной сложившейся ситуации может быть и отсутствие ряда важнейших целевых подразделений, осуществляющих функции по координации работы функциональных и обеспечивающих подразделений. Постановка задачи: 1. Построить схему функционально-целевой модели системы управления организацией и ее персоналом. 2. Перечислить основные функции: функциональных, целевых подсистем и подсистем обеспечения управления. Назвать подразделения – носители функций этих подсистем. 3. Показать, в чем состоит специфика построения схемы функциональноцелевой модели систем управления организацией: промышленных, торговых, транспортных, строительных, кредитно-финансовых, предприятий связи и т.п. 4. Показать, в чем состоит специфика состава и содержания основных функций функциональных, целевых подсистем, подсистем обеспечения управления перечисленных в предыдущем пункте организаций различных отраслей. 5. Построить схему организационной структуры системы управления организацией и ее персоналом.</p>	
<p>УК-6.1</p> <p>Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>	<p>Умеет Критически анализировать и выделять информацию о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>
<p>Задание 5</p> <p>ПОДГОТОВКА ЭССЕ</p> <p>Проанализируйте тезис Б. Франклина (письменно): «Если у тебя есть слабости, постигни их и преврати в достоинства; если у тебя есть достоинства, не злоупотребляй ими, чтобы они не стали слабостями».</p>	
<p>УК-6.1</p> <p>Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>	<p>Владеет Навыками критической оценки информации о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>
<p>Задание 6. Вы – молодой специалист, закончивший вуз по направлению «Менеджмент», прочитали в газете объявление о наборе в организацию специалистов вашего профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю. Вам необходимо составить резюме.</p>	
<p>УК-6.2</p> <p>Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	<p>Умеет Критически анализировать и выделять информацию о методах переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>

Задание 7

1. Разработайте ориентировочную структуру концепции регионального обучения.
2. Опишите цели, потребность в обучении и возможные варианты построения регионального обучения.
3. Определите, какая информация вам необходима для разработки концепции регионального обучения и где вы рассчитываете ее найти.
4. Подготовьте план ваших действий по разработке концепции регионального обучения персонала супермаркетов.

Характеристика организации

Компания "Улыбка" (розничная торговля)

Профиль деятельности – сеть супермаркетов в количестве 12 магазинов с расширенным ассортиментом.

Основные клиенты завода – предприятия нефтяной и газовой отрасли, часть продукции идет на экспорт.

Численность персонала – около 700 человек.

Срок существования компании – 9 лет.

УК-6.2

Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития

Владеет

Способами переподготовки, повышения квалификации и воспитания кадров

Задание 8

Управление персоналом — одна из сфер менеджмента, где этика управления является основой предупреждения и разрешения как производственных, так и социальных конфликтов. Например, в ситуации, когда наниматель, заботясь об эффективном развитии организации, вынужден вкладывать средства в профессиональную подготовку своего персонала. Дело это дорогостоящее и, предположим, наниматель А может предпочесть, чтобы наниматель В занимался профессиональным обучением работников, а потом он, наниматель А, мог переманить к себе готовых специалистов. Head hunting («охота за головами», или переманивание) — достаточно распространенный способ решения кадровых проблем. Однако и наниматель В может рассуждать аналогичным образом. Но если каждый будет рассуждать подобным образом, то в итоге они попадут в ситуацию, которая не устроит никого. Рынок труда лишится профессионально подготовленных кадров. Поясните, чем, по вашему мнению, может быть продиктовано решение предпринимателей А и В вкладывать средства в обучение своего персонала: эгоистической заботой о собственной прибыли или альтруистическими целями поддержания высокого профессионального уровня рынка труда.

ОПК -8.1

Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Умеет:

идентифицировать опасные и вредные факторы в рамках осуществляемой деятельности.

Задание 9

Провести классификацию и идентификацию ОВПФ, их источники, основные характеристики и воздействие на человека

ОПК -8.1

Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)

Владеет:

способностью анализировать негативное влияние опасных и вредных факторов в рамках осуществляемой деятельности.

Задание 10 Провести анализ условия труда специалиста по оперативно-диспетчерскому управлению железнодорожными перевозками и установить их влияние на организм человека	
ОПК -8.2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	Умет: анализировать факторы вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания.
Задание 11 Провести анализ методов выявления опасных и вредных производственных факторов и общая оценка профессионального риска	
ОПК -8.2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	Владеет: способностью предотвращать вредного влияния на жизнедеятельность элементов среды обитания.
Задание 12 Каковы основные принципы защиты от опасностей? Какие типовые методы защиты от негативных факторов реализуются в сфере вашей профессиональной деятельности?	
ОПК -9.1 Определяет правильность применения оплаты труда работников	Умет: Выбрать наилучший вариант и построить модель системы оплаты труда на предприятии;
Задание 13 Определите преимущества и недостатки различных субъектов оценки результатов деятельности сотрудников, заполнив следующую таблицу: Субъект оценки Преимущества Недостатки	
ОПК -9.1 Определяет правильность применения оплаты труда работников	Владеет: Методами анализа и расчета заработка работников по различным системам оплаты труда
Задание 14 . В одной компании рабочие высказывали острую неудовлетворенность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату. Перед руководством встала задача мотивации рабочих при помощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь ввиду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того, чтобы нейтрализовать неудовлетворенность персонала или снизить ее уровень, в цеху была организована выставка лучших работ (светильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таких, в общем-то, не дорогостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена. Какие мероприятия вы еще могли бы предложить в данной ситуации, чтобы снизить неудовлетворенность рабочих низким уровнем заработной платы, если повысить ее компания пока не может?	
ОПК -9.2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Умеет Организовывать мотивационную деятельности персонала на предприятии
Задание 15 . Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт. Руководитель предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности организации. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит организации постоянную прибыль». Как вы думаете, в чем состоит причина	

конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?	
ОПК -9.2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Владеет: Направлениями активизации использования материальных и нематериальных факторов для повышения эффективности работы персонала
Задание 16. Руководителем небольшой, но динамично развивающейся компании была сформулирована установка на прием новых сотрудников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если сотрудник стремится к успеху, он станет работать не только на себя, но и на компанию, что будет способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений. При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но свободных вакансий на руководящие должности в компании не было. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников. Как вы думаете, в чем заключалась ошибка руководителя? Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?	
2.3 Тематика контрольных работ для студентов заочной формы обучения	
<ol style="list-style-type: none"> Персонал предприятия как объект управления. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация. Профессиональная и организационная адаптация персонала. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Конфликты в коллективе. Оценка эффективности системы управления персоналом. Оценка и аттестация кадров в организации Управление служебно-профессиональным развитием и карьерой персонала Организация профессионального найма персонала Кадровое планирование в организации Значение кадровой политики в управлении персоналом Организация структуры управления персоналом Функции службы управления персоналом Взаимодействие администрации предприятия с общественными организациями Оценка деловых и личностных качеств работников Отбор претендентов на вакантные должности Подготовка и переподготовка кадров на предприятии Перемещение, продвижение и наказание работников Социальная защита работников и охрана труда на предприятии Организация труда в системе управления персоналом Деловая карьера работников Оценка эффективности управления персоналом Коллектив в системе управления Коммуникации в процессе управления персоналом 	

2.4. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

- Персонал предприятия как объект управления.
- Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.
- Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
- Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
- Анализ кадрового потенциала.
- Подбор персонала и профориентация.
- Профессиональная и организационная адаптация персонала.
- Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
- Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
- Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
- Конфликты в коллективе.

12. Оценка эффективности системы управления персоналом.
13. Оценка и аттестация кадров в организации
14. Управление служебно-профессиональным развитием и карьерой персонала
15. Организация профессионального найма персонала
16. Кадровое планирование в организации
17. Значение кадровой политики в управлении персоналом
18. Организация структуры управления персоналом
19. Функции службы управления персоналом
20. Взаимодействие администрации предприятия с общественными организациями
21. Оценка деловых и личностных качеств работников
22. Отбор претендентов на вакантные должности
23. Подготовка и переподготовка кадров на предприятии
24. Перемещение, продвижение и наказание работников
25. Социальная защита работников и охрана труда на предприятии
26. Организация труда в системе управления персоналом
27. Деловая карьера работников
28. Оценка эффективности управления персоналом
29. Коллектив в системе управления
30. Коммуникации в процессе управления персоналом

Вопросы к зачету.

1. Персонал предприятия как объект управления.
2. Место, роль и принципы управления персоналом в системе управления персоналом.
3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом.
4. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
5. Анализ кадрового потенциала.
6. Подбор персонала и профориентация.
7. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
8. Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.
9. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
10. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
11. Конфликты в коллективе.
12. Оценка эффективности системы управления персоналом.
13. Оценка и аттестация кадров в организации
14. Управление служебно-профессиональным развитием и карьерой персонала
15. Организация профессионального найма персонала
16. Кадровое планирование в организации
17. Значение кадровой политики в управлении персоналом
18. Организация структуры управления персоналом
19. Функции службы управления персоналом
20. Взаимодействие администрации предприятия с общественными организациями
21. Оценка деловых и личностных качеств работников
22. Отбор претендентов на вакантные должности
23. Подготовка и переподготовка кадров на предприятии
24. Перемещение, продвижение и наказание работников
25. Социальная защита работников и охрана труда на предприятии
26. Организация труда в системе управления персоналом
27. Деловая карьера работников
28. Оценка эффективности управления персоналом
29. Коллектив в системе управления
30. Коммуникации в процессе управления персоналом

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по результатам выполнения контрольной работы

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету /экзамену

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине

«Управление персоналом»

Направление подготовки / специальность

23.05.04 Эксплуатация железных дорог
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Магистральный транспорт
(наименование)

Специалист
квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели		Присутствуют	Отсутствуют
Наличие обязательных структурных элементов:		+	
– титульный лист		+	
– пояснительная записка		+	
– типовые оценочные материалы		+	
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания		+	
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы	+		
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы	+		
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)	+		
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций	+		

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт: **доцент кафедры менеджмента организации Оренбургского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, к.э.н., доцент**


(подпись)

/ **Лабужская Т.И.**