

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:
1e0c38dccc0aee71c2e1c5c09d1d58751c7197bc8



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

23.05.03 Подвижной состав железных дорог
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Грузовые вагоны

(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
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК 3-1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов
	УК 3-2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели
^{УК-6} Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК 6-1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки
	УК 6-2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития
ОПК-8 Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним	ОПК 8-1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)
	ОПК 8-2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности
ОПК- 9 Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников	ОПК 9-1 Определяет правильность применения оплаты труда работников
	ОПК 9-2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
УК 3-1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов,	Обучающийся знает: Направление кадровой политики организации, должностные инструкции работников	Задания (задание 1-2)

особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся умеет: Анализировать, выделять основные положения о командной стратегии для достижения поставленной цели	Задания (тесты 3-4)
	Обучающийся владеет: Навыками критической оценки основных положений о командной стратегии для достижения поставленной цели	Задания (тесты 5-6)
УК 3-2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает: поставленную цель и способы ее достижения	Задания (задание 7-8)
	Обучающийся умеет: Организовать коллектив на достижение поставленной цели	Задания (тесты 9-10)
	Обучающийся владеет: методами и способами работы в команде	Задания (тесты 11-12)
УК 6-1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся знает: Базовые положения о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Задания (задание 13-14)
	Обучающийся умеет: Критически анализировать и выделять информацию о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Задания (тесты 15-16)
	Обучающийся владеет: Навыками критической оценки информации о методах совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Задания (тесты 17-18)
УК 6-2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Обучающийся знает: Способы совершенствования на основе личного опыта	Задания (задание 19-20)
	Обучающийся умеет: Применять методы совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Задания (тесты 21-22)
	Обучающийся владеет: Навыками анализа информации о методах совершенствования	Задания (тесты 23-24)
ОПК 8-1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Обучающийся Знает Базовые положения о вредных производственных факторах	Задания (тесты 25-26)
	Обучающийся Умеет Критически анализировать и выделять информацию о воздействии вредных факторов	Задания (тесты 27-28)
	Обучающийся Владеет Знаниями, Способами аттестации рабочих мест	Задания (вопросы к дискуссии)

ОПК 8-2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	Обучающийся знает Базовые положения об опасных производственных факторах	Задания (тесты 8)
	Обучающийся умеет организовать работы по ликвидации последствий воздействия опасных производственных факторов	Задания (тесты 29-30)
	Обучающийся владеет способностью организации ликвидации чрезвычайной ситуации	Задания (31-32)
ОПК 9-1 Определяет правильность применения оплаты труда работников	Обучающийся знает Нормы рабочего времени на выполнение работ	Задания (тесты 38-50)
	Обучающийся Умеет составлять табель учета рабочего времени	Тесты 33-34
	Обучающийся владеет способами и методами составления штатного расписания	Тесты 35-36
ОПК 9-2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Обучающийся знает Базовые положения о премиальной оплате труда работников	Задания (тесты 37,38)
	Обучающийся умеет применять на практике статьи Трудового Кодекса РФ	Тесты 39-40
	Обучающийся владеет способностью применять прогрессивные нормы оплаты труда работников	Тесты 41-42

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) 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	Обучающийся знает: Направление кадровой политики организации, должностные инструкции работников

¹ Приводятся 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.

членов	
<p>1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?</p> <p>а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация.</p> <p>2. Управленческий персонал включает:</p> <p>а) вспомогательных рабочих; б) сезонных рабочих; в) младший обслуживающий персонал; г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих.</p>	
УК 3-2 Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает: поставленную цель и способы ее достижения
<p>9. Функции управления персоналом представляют собой:</p> <p>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.</p> <p>10. Потенциал специалиста – это:</p> <p>а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей; б) здоровье человека; в) способность адаптироваться к новым условиям;</p>	
УК 6-1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся знает: производственные процессы по размещению технологического оборудования основы планирования производственных процессы по размещению технологического оборудования и техническому оснащению технологии планировать производственные процессы по размещению технологического оборудования и техническому оснащению, выполнять расчет производственных мощностей и загрузку оборудования по действующим методикам и нормативам
<p>11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:</p> <p>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.</p> <p>12. Профессиограмма — это:</p> <p>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.</p>	
УК 6-2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Обучающийся знает: Способы совершенствования на основе личного опыта
<p>14. Интеллектуальные конфликты основаны:</p> <p>а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;</p>	

<p>б) на столкновение вооруженных групп людей;</p> <p>в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;</p> <p>г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;</p> <p>д) на противостоянии справедливости и несправедливости.</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>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>Обучающийся Знает Базовые положения о методах переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</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>ОПК 8-2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности</p>	<p>Обучающийся знает Базовые положения об опасных производственных факторах</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> <p>а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;</p> <p>б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;</p> <p>в) существует децентрализация управления организацией;</p> <p>г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.</p> <p>д) существует централизация управления организацией.</p>	
<p>ОПК 9-1 Определяет правильность применения оплаты труда работников</p>	<p>Обучающийся знает Нормы рабочего времени на выполнение работ</p>
<p>18. Стиль 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>	

в) противоборство, конкуренция; г) сотрудничество; д) компромисс.	
ОПК 9-2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Обучающийся знает Базовые положения о премиальной оплате труда работников
13. Какой раздел не содержит должностная инструкция? а) «Общие положения»; б) «Основные задачи»; в) «Должностные обязанности»; г) «Управленческие полномочия»; д) «Выводы».	

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	Обучающийся умеет: разрабатывать этапы технологических процессов производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей разрабатывать этапы технологических процессов производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей, анализировать технологические процессы разрабатывать технологические процессы производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей, анализировать, планировать и контролировать технологические процессы
Задание 1. На предложенных вариантах рассмотреть какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики.	
УК 3-1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся владеет: опытом разрабатывать этапы технологических процессов производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей опытом разрабатывать этапы технологических процессов производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей, анализировать технологические процессы опытом разрабатывать технологические процессы производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей, анализировать, планировать и контролировать технологические процессы
Задание 2. На предложенных вариантах определить какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом	

УК 3-2 Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся умеет: Организовать коллектив на достижение поставленной цели
Анализ кадрового потенциала.	
УК 3-2 Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет: методами и способами работы в команде
Подбор персонала и профориентация. Профессиональная и организационная адаптация персонала.	
УК 6-1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся умеет: - самостоятельно проводить контроль за ходом технологического процесса - проводить контроль качества строительных и ремонтных работ самостоятельно планированию, проведению и контролированию технологических процессов и качество строительных и ремонтных работ в рамках текущего содержания железнодорожного пути, мостов, тоннелей, других искусственных сооружений и метрополитенов.
Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала	
УК 6-1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся владеет: опытом планировать производственные процессы по размещению технологического оборудования опытом планировать производственные процессы по размещению технологического оборудования и техническому оснащению опытом планировать производственные процессы по размещению технологического оборудования и техническому оснащению, выполнять расчет производственных мощностей и загрузку оборудования по действующим методикам и нормативам
Управление служебно-профессиональным перемещением персонала, работа с кадровым резервом, планирование деловой карьеры.	
УК 6-2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Обучающийся умеет: Применять методы совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни
Характеристика воли. Механизмы и этапы волевого акта. Современные представления о стадиях развития психики. Теории психики.	
УК 6-2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Обучающийся владеет: Навыками анализа информации о методах совершенствования
Отбор претендентов на вакантные должности Подготовка и переподготовка кадров на предприятии	

ОПК 8-1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Обучающийся Умеет Критические анализировать и выделять информацию о методах переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров
<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие большой и малой группы. Классификация групп. 2. Социально-психологическая характеристика малой группы. Этапы развития группы. Групповые феномены. 	
ОПК 8-1 Идентифицирует и анализирует факторы вредного влияния элементов среды обитания (технических средств, технологических процессов, материалов, зданий и сооружений, природных и социальных явлений)	Обучающийся владеет знаниями, способами переподготовки, повышения квалификации и воспитания кадров
Анализ кадрового потенциала. Подбор персонала и профориентация.	
ОПК 8-2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	Обучающийся умеет организовать работы по ликвидации последствий воздействия опасных производственных факторов
Деловая карьера работников Оценка эффективности управления персоналом	
ОПК 8-2 Предлагает алгоритм действий при возникновении опасных или чрезвычайных ситуаций для поддержания безопасных условий жизнедеятельности	Обучающийся владеет способностью организации ликвидации чрезвычайной ситуации
Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Конфликты в коллективе.	
ОПК 9-1 Определяет правильность применения оплаты труда работников	Обучающийся Умеет составлять таблицу учета рабочего времени
Оценка и аттестация кадров в организации Управление служебно-профессиональным развитием и карьерой персонала	
ОПК 9-1 Определяет правильность применения оплаты труда работников	Обучающийся владеет способами и методами составления штатного расписания
Оценка деловых и личностных качеств работников Перемещение, продвижение и наказание работников	
ОПК 9-2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Обучающийся умеет применять на практике статьи Трудового Кодекса РФ

Деловая карьера работников Оценка эффективности управления персоналом	
ОПК 9-2 Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала	Обучающийся владеет способностью применять прогрессивные нормы оплаты труда работников
Оценка и аттестация кадров в организации Управление служебно-профессиональным развитием и карьерой персонала	

Тематика контрольных работ для зфо

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

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

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

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 объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма 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 зачету с оценкой

«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»
по направлению подготовки/специальности

23.05.03 Подвижной состав железных дорог
шифр и наименование направления подготовки/специальности

Грузовые вагоны

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, профессор , д-р.тех.наук, профессор кафедры финансов и менеджмента Оренбургский филиал ФГБОУ ВО «РЭУ им.Г.В. Плеханова», д-р техн.наук, доцент



/ Медведев П.В.