

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к приложению 4 «Рабочие программы дисциплин»

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНАМ (МОДУЛЯМ)

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом на транспорте»

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.01 История	7
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.02 Философия	12
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине(модулю) Б1.Б.03 Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности	17
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.04 Иностранный язык	26
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.05 Русский язык и этика делового общения	31
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.06 Правовые аспекты профессиональной деятельности	36
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.07 Математика	42
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.08 Практикум по информатике...	49
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.09 Экономическая теория	53
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.10 Маркетинг	60
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.11 Статистика	66
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.12 Менеджмент	72
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.13 Безопасность жизнедеятельности	80
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.14 Физическая культура и спорт	88

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.15 Делопроизводство в кадровой службе.....	93
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.16 Регламентация социально-трудовых отношений.....	107
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.17 Экономика организации	112
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.18 Организация и нормирование труда.....	117
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.01 Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули)).....	125
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.02 Введение в профессию	129
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.03 Общий курс железных дорог	136
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.04 Социология и психология управления	141
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.05 Управление проектами.....	147
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.06 Психофизиология профессиональной деятельности	156
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.07 Управление персоналом организации.....	161
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.08 Методика и техника социологических исследований	177

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.09 Корпоративная кадровая и социальная политика.....	185
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.10 Трудовое право	196
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.11 Экономика управления персоналом	203
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.12 Учет и анализ	215
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.13 Маркетинг персонала	219
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.01.01 Управленческое консультирование.....	224
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.01.02 Аудит и контроллинг персонала.....	235
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.02.01 Организация доступной среды для инвалидов на транспорте.....	242
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли.....	247
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.03.01 История становления и развития теорий управления	253
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.03.02 История управленческой мысли	258
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.04.01 Демография.....	264
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.04.02 Регионалистика.....	270

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.05.01 Концепции современного естествознания	275
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.05.02 Специальные вопросы математики	282
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.06.01 Методы принятия управленческих решений.....	288
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.06.02 Экономико-математические методы и модели	294
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.07.01 Теория управления....	298
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.07.02 Управление развитием организации.....	303
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.08.01 Основы безопасности труда.....	309
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.08.02 Валеология	314
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.01 Социологические исследования в практике управления персоналом	320
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.02 Управление изменениями	325
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.03 Логика	332
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.04 Основы социальной работы	337
Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.05 Риторика	342

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.06 Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина) 348

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.01 История

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

Дисциплина **Б1.Б.1 История** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.1 История** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

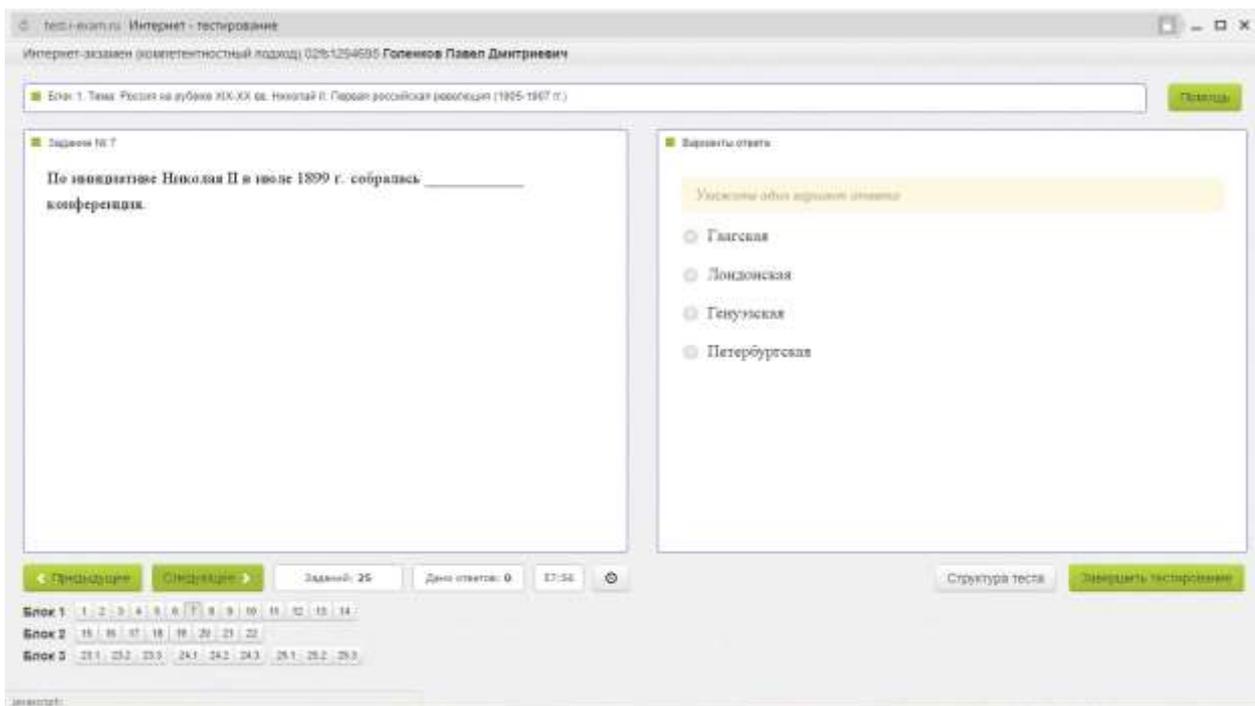
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.1 История** используется традиционная система оценивания.

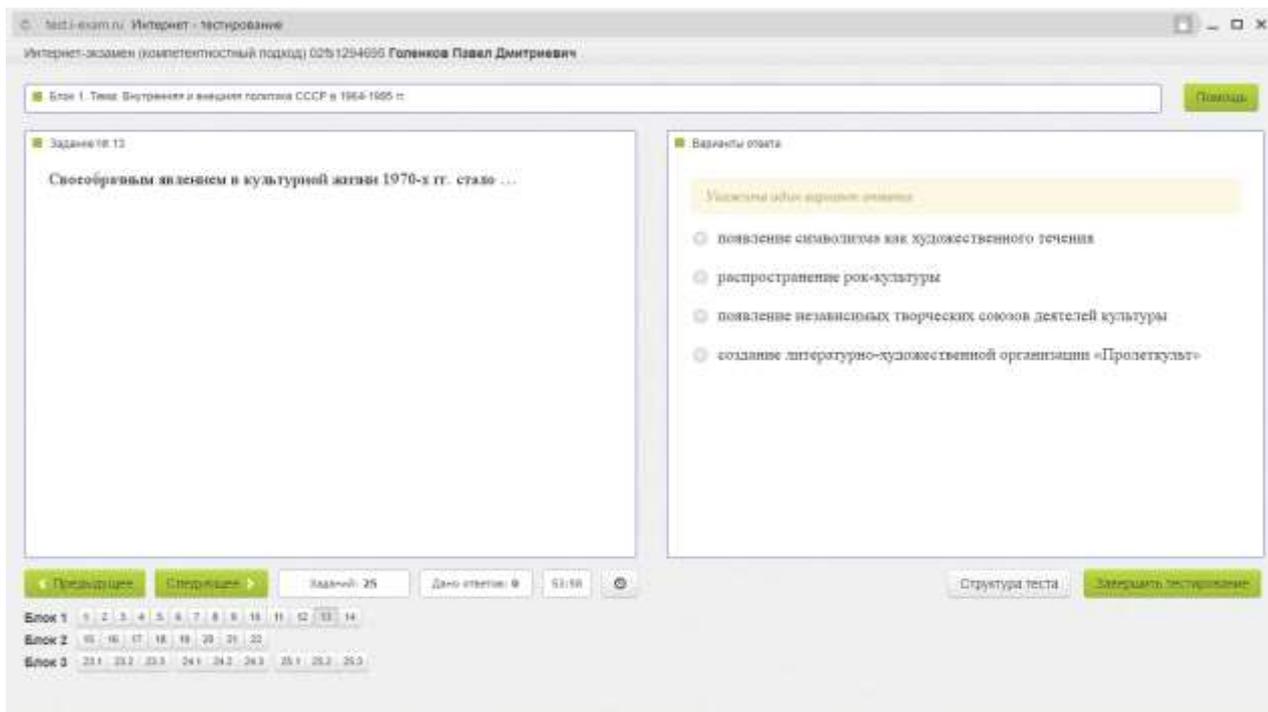
Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	<i>Отлично</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	<i>Хорошо</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)





3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Теория и методология исторической науки. Сущность, формы, функции исторического знания. Методы изучения истории.
2. Предпосылки образования Древнерусского государства. Норманнская и антинорманнская теории. Киевская Русь в IX–XII вв.
3. Русские земли и княжества в период политической раздробленности (XII–XIII вв.).
4. Борьба народов Руси с иноземными захватчиками в XIII в.
5. Возникновение государственности в эпоху раннего средневековья. Типы государственно-политических образований в эпоху средневековья.
6. Образование Российского централизованного государства (начало XIV–начало XVI вв.).
7. Реформы Ивана Грозного: предпосылки, содержание и итоги.
8. Опричнина Ивана Грозного, ее причины, суть, последствия.
9. Внешняя политика Ивана Грозного.
10. XVI–XVII вв. в мировой истории. Эпоха Возрождения. Реформация и ее экономические, политические, социокультурные причины.
11. Смутное время в Российском государстве в начале XVII в.: понятие, предпосылки, этапы, итоги Смуты.
12. Россия в 20–80-е гг. XVII в. Первые Романовы, их внутренняя и внешняя политика.
13. Начало правления Петра I. Предпосылки и оценки преобразований.
14. Социально-экономическая политика Петра I.
15. Реформы Петра I (военно-административные реформы, изменения в культуре и быте).
16. Внешняя политика Петра I. Рождение империи.
17. Россия в эпоху «дворцовых переворотов» (1725–1762 гг.).
18. Екатерина II (1762–1796 гг.) и политика «просвещенного абсолютизма».
19. Внешняя политика Екатерины II.
20. Социально-экономическое развитие России в первой половине XIX в. Кризис феодализма.

21. Александр I: реформаторские замыслы и проблема их осуществления (1801–1825 гг.).
22. Внешняя политика Александра I. война 1812 г. и заграничные походы русской армии.
23. Внутренняя и внешняя политика Николая I (1825–1855 гг.).
24. Общественные движения в первой половине XIX в.: декабристы, западничество и славянофильство, теория «официальной народности».
25. Александр II. Отмена крепостного права.
26. Буржуазные реформы 60–70-х гг. XIX в.
27. Пореформенное развитие России во второй половине XIX в.
28. Общественные движения во второй половине XIX в.: российский либерализм, народничество и марксизм.
29. Контрреформы Александра III.
30. Экономическая модернизация России и Европы в XVIII–XIX вв.: новые взаимосвязи и различия.
31. Россия на путях капиталистической модернизации на рубеже XIX–XX вв. Программа индустриализации С.Ю. Витте.
32. Революция 1905–1907 гг. в России: причины, характер, движущие силы, особенности, итоги.
33. Российский парламентаризм и многопартийность начала XX в.
34. Реформаторский курс правительства П.А. Столыпина.
35. Россия в Первой мировой войне (1914–1918 гг.).
36. Февральская революция 1917 г. в России. Свержение монархии. Двоевластие.
37. Октябрь 1917 г. и первые преобразования Советской власти.
38. Гражданская война в России (1918–1920 гг.): причины, этапы, итоги. Политика «военного коммунизма».
39. Новая экономическая политика (1921–1928 гг.).
40. Политика индустриализации СССР: причины, методы, итоги.
41. Коллективизация сельского хозяйства СССР.
42. СССР и мировое сообщество в 1920–1930-е гг.
43. Политическая система СССР в 1920–1930-е гг.
44. СССР в годы Второй мировой войны (1939–1945 гг.).
45. Экономика СССР в годы Великой отечественной войны (1941–1945 гг.).
46. СССР в послевоенный период 1945–1953 гг.
47. Перемены в жизни советского общества при Н.С. Хрущеве (1953–1964 гг.).
48. Внутренняя и внешняя политика Советского Союза 1964–1985 гг.
49. СССР в 1985–1991 гг. Перестройка. Распад СССР. Внутренняя и внешняя политика современной России.
50. Россия и мировое сообщество в начале XXI века. Формирование постиндустриальной цивилизации.

3.3 Типовой Экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра УСЭСФии 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «История» БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Г.Б. Марушак</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Теория и методология исторической науки. Сущность, формы, функции исторического знания. Методы изучения истории.</p>		
<p>2. Александр II. Отмена крепостного права.</p>		
<p>3. Революция 1905 – 1907 гг. в России: причины, характер, движущие силы, особенности, итоги.</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.1 История** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование на сайте i-exam. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 3 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к экзамену. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.02 Философия

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

Дисциплина **Б1.Б.02 Философия** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-1: способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.02 Философия** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

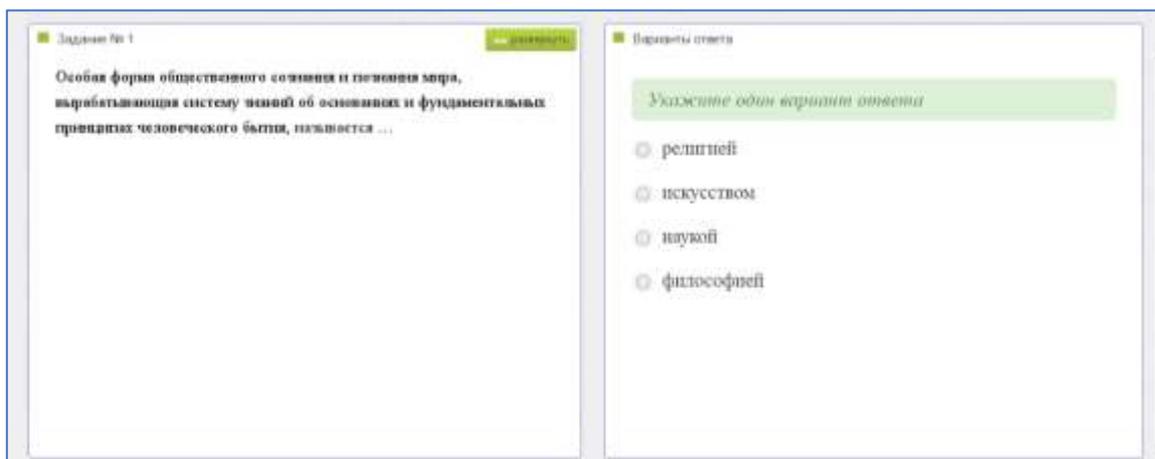
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.02 Философия** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	<i>Отлично</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело	<i>Хорошо</i>

<p>формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, ответы не содержат логики и концепции изложения, состоят из разрозненных, не связанных между собой фактов. Имеются грубые фактические ошибки.</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования ([сайт i-exam.ru](http://i-exam.ru))



Задача № 22

Установите соответствие между социальными явлениями и понятиями социальной философии.

1. Деление общества на бедных и богатых
2. Национальная принадлежность
3. Главный инженер стал директором предприятия

Варианты ответа

Перенесите варианты ответа в задание

Справка

- социальная стратификация
- вертикальная мобильность
- социальная санкция
- социальная дифференциация
- горизонтальная мобильность

Общий текст:

«В человеке рядом с философией присутствуют и другие деятельности: научная, художественная, религиозная. Докажем их различие от предмета, нас занимающего. Наука есть сумма сведений, проникнутых философским мышлением, но в ней главный интерес в сведениях, в фактах, а не в их построении. Науке принадлежит и факт, еще не осмысленный, не согласенный с прочими, не вопреки в теории, не уясненный гипотезой. Научная деятельность вся поглощена собиранием фактов и определением их относительной вероятности. Философия не есть наука; она есть только деятельность строящая»

Укажите один вариант ответа.

- вера
- факты
- содержание
- форма

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Мироззрение, его структура и исторические типы.
2. Специфика философского знания. Структура (разделы) и функции философии.
3. Основной вопрос философии и две его стороны. Виды идеализма.
4. Античная философия - Милетская школа, Демокрит.
5. Античная философия (Пифагор, Зенон, Гераклит).
6. Софисты. Философские идеи Сократа.
7. Философия Платона.
8. Основные идеи учения Аристотеля.
9. Философия эпохи эллинизма.
10. Философия Средних веков. Патристика. Августин Блаженный.
11. Философия Средних веков. Схоластика. Фома Аквинский.
12. Философия эпохи Возрождения.
13. Философия Нового времени. Рационализм и эмпиризм.
14. Социальные воззрения эпохи Просвещения.
15. Немецкая классическая философия. Основные идеи И. Канта.
16. Философские идеи Гегеля.
17. Марксизм.
18. Философия жизни (А. Шопенгауэр, Ф. Ницше, А. Бергсон).
19. Позитивизм и его эволюция.
20. Психоанализ З. Фрейда. Модель психики. Учение о бессознательном.
21. Экзистенциализм.
22. Русская философия. Западничество и славянофильство.

23. Бытие и материя. Виды и уровни организации материи.
24. Атрибуты материи.
25. Исторические формы диалектики. Основные принципы диалектики.
26. Законы диалектики.
27. Основные категории диалектики.
28. Субъект и объект познания. Структура субъекта познания.
29. Чувственный уровень познания и его формы.
30. Рациональный уровень познания и его формы.
31. Истина и ее виды.
32. Истина и заблуждение, причины заблуждений.
33. Практика, ее виды и роль в познании.
34. Проблема познаваемости мира. Анализ агностицизма.
35. Наука как отрасль духовного производства. Эмпирический и теоретический уровни познания.
36. Методы научного исследования.
37. Научная проблема, гипотеза, теория. Научная революция.
38. Проблема сущности человека в истории философии.
39. Проблема происхождения человека (гипотезы и версии).
40. Специфика человеческой жизнедеятельности.
41. Социальные и биологические особенности человека.
42. Взаимосвязь биологического и социального в человеке.
43. Социально-биологическая проблема. Пути ее решения. Социальные последствия.
44. Структура сознания (основные компоненты).
45. Язык и мышление в широком и узком смысле. Этапы развития языка и мышления.
46. Личность и общество. Основные характеристики личности.
47. Этапы и факторы становления личности.
48. Типология личности.
49. Проблема смысла жизни в основных философских учениях и религии.
50. Учение о ценностях.
51. Проблема жизни и смерти в философии и религии.
52. Роль природы в жизни общества. Географическая среда и народонаселение.
53. Человек в системе материального производства.
54. Человек в системе экономических отношений.
55. Политические и правовые отношения. Признаки правового государства.
56. Социальная структура общества.
57. Общественное сознание и его структура. Общественное и индивидуальное сознание.
58. Проблема направленности общественного развития. Критерии общественного прогресса.
59. Роль народных масс и личности в истории. Свобода и необходимость.
60. Формационный и цивилизационный подход к истории человечества.
61. Цивилизация и культура. Обозримое будущее человечества.
62. Глобальные проблемы современности. Классификация, иерархия, перспективы решения.

3.3 Типовой Экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра УСЭСФиИ 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Философия»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Г.Б. Марушак</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Мироззрение, его структура и исторические типы.</p>		
<p>2. Рациональный уровень познания и его формы.</p>		
<p>3. Формационный и цивилизационный подход к истории человечества.</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Философия» завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование на сайте i-exam. Экзамен проводится по билетам. В состав экзаменационного билета входят 3 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине(модулю) **Б1.Б.03 Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности**

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

Дисциплина **Б1.Б.03 Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 и 2 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 1 и 2 курсе
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию		
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		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.03 Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.03 Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше	<i>Отлично</i>

<p>порогового значения (90% и более правильных ответов) – <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) – <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1 курс

<p>1. Решением прикладных проблем культуры профессиональной деятельности традиционно занимаются ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – государственные учреждения – академические институты – культурные институты – промышленные организации
<p>2. Чертами идеациональной культуры в концепции П. Сорокина являются ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – подчинение науки и философии религии – ориентация на удовлетворение чувственных потребностей – утилитарная оценка действительности – преобладание сверхчувственных ценностей

3. Специфические для организации и разделяемые большинством работников ценности, отношения, нормы поведения, установки, традиции, которые определяют поведение людей в трудовом процессе и регулируют взаимоотношения между ними называется ... культурой	<ul style="list-style-type: none"> – организационной – регулирующей – стимулирующей – специфической
4. Организационная культура создается работниками, так как является результатом...	<ul style="list-style-type: none"> – человеческих действий, мыслей и желаний – законодательства – истории государства
5. Теория организационной культуры была создана в	<ul style="list-style-type: none"> – 1940 – 1960 гг. – 1970 – 1980 гг. – 19900е годы. – в XXI веке.
6. Автором теории организационной культуры является	<ul style="list-style-type: none"> – Р.Кэмерон – М.Куинн – Э.Шейн – Э.Дюркгейм
7. Чтобы организация функционировала как единое целое, организационная культура должна обеспечить решение принципиально важных задач:	<ul style="list-style-type: none"> – обеспечение внутреннего единства и интеграции – обеспечение здоровья работников – адаптация и выживание в конкретной социально-экономической среде – завоевание рынка сбыта товаров
8. Элементы организационной культуры, относящиеся к уровню артефактов:	<ul style="list-style-type: none"> – стиль одежды, наличие униформы – мебель, дизайн помещения – господствующие интересы и ценности – верования и убеждения сотрудников
9. Каждый цикл управленческих воздействий на организационную культуру включает фазы:	<ul style="list-style-type: none"> – аналитико-диагностическую – идеологическую – контрольную – практическую

2 курс

1. То реальное, в чем проявляется потребность и что побуждает и направляет соответствующую деятельность – это ...	<ul style="list-style-type: none"> – Мотив – Цель – Действие – Активность
2. Психологические особенности профессиональной деятельности человека изучает ...	<ul style="list-style-type: none"> – психология труда – общая психология – психология личности – возрастная психология
3. Оценка качества трудовой деятельности по критериям удовлетворения значимых и актуальных потребностей работника, которая формируется путем соотнесения ожиданий работника с реальными личностными результатами труда – это ...	<ul style="list-style-type: none"> – Удовлетворённость трудом – Ценности труда – Мотивационное ядро – Включённость или невключённость в трудовую деятельность
4. Осознанный образ предвосхищаемого результата деятельности называется ...	<ul style="list-style-type: none"> – целью – сигналом – мотивом – интересом

5. Совокупность социально-значимых свойств индивида, благодаря которым он включается в систему общественных отношений, многообразных форм деятельности и общения – это ...	<ul style="list-style-type: none"> – человек – личность – индивид – индивидуальность
6. К факторам успешного профессионального ролевого поведения относятся:	<ul style="list-style-type: none"> – знание профессиональной роли – умение выполнять профессиональную роль – умение преподнести свою роль – желание усвоить выполняемую должностную роль
7. Метод опосредованного изучения психологических явлений по результатам и предметам труда, в которых воплощаются творческие способности людей, называется методом ...	<ul style="list-style-type: none"> – анализа результатов деятельности – независимых характеристик – экспертных оценок – тестирования
8. Соотнесите психические процессы с их содержанием 1: Познавательные 2: Эмоциональные 3: Волевые	<p>1: Внимание, память, воображение, мышление</p> <p>2: Возбуждение, радость, негодование</p> <p>3: Преодоление трудностей, принятие решений</p>
9. К факторам, препятствующим становлению творческой личности, относится ...	<ul style="list-style-type: none"> – завышенная оценка значимости своих идей – желание выглядеть «белой вороной» – заниженная оценка значимости своих идей – низкая тревожность

2 курс

1. Руководитель придерживается демократического стиля, при доведении своих решений до подчиненных, как правило	<ul style="list-style-type: none"> – предлагает, объясняет, просит – приказывает, распоряжается – спрашивает, уговаривает – этот параметр управленческой деятельности не связан со стилем руководства
2. Какому из типов профессиональной направленности личности (по Д.Холланду) присущи такие черты характера как консерватизм, практичность, конкретность, пунктуальность, подчиненность, зависимость, любовь к порядку и систематизации?	<ul style="list-style-type: none"> – конвенциональному – предпринимательскому – реалистическому – социальному
3. Кто или что, по вашему мнению, может выступать источником формирования ценностей организации?	<ul style="list-style-type: none"> – коллектив в целом – руководство организации – ситуация на рынке услуг – законодательная инициатива
4. Уникальным механизмом контроля является	<ul style="list-style-type: none"> – каузальная атрибуция – когнитивный диссонанс – сравнение параметров внутренних управленческих процессов и характеристик внешней среды организации – сравнение результатов деятельности и ее целей
5. Совокупность социально-значимых свойств индивида, благодаря которым он	<ul style="list-style-type: none"> – человек – личность

включается в систему общественных отношений, многообразных форм деятельности и общения – это ...	– индивид – индивидуальность
6. К факторам успешного профессионального ролевого поведения относятся:	– знание профессиональной роли – умение выполнять профессиональную роль – умение преподносить свою роль – желание усвоить выполняемую должностную роль
7. По признаку длительности психического состояния в процессе трудовой деятельности различают следующие признаки:	– относительно устойчивые и длительные по времени – хронические и постоянные по времени – временные, ситуационные, быстропроходящие – возникающие периодически
8. Психологический климат, выступающий для человека в характере тех отношений, которые складываются между членами коллектива в повседневной жизни выступают как:	– объективно наблюдаемое явление – субъективно переживаемое состояние – психологическое расстройство – психологически-гигиеническим условием
9. Относительно устойчивый общий эмоциональный настрой, который возникает в коллективе в процессе совместной трудовой деятельности называется ... климат	– социально-трудовой – социально-психологический – социально-культурный – социально-нравственный

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Раздел 1. Культура профессиональной деятельности (1 курс)

1. Современные научные представления о культуре. Обыденное и научно-философское понимание культуры.
2. Материальная и духовная культуры, их роль в жизни человека. Основные функции культуры.
3. Профессиональная культура мышления и культура речи.
4. Умение строить устную и письменную речь, создавать тексты профессионального назначения как элементы профессиональной культуры личности
5. Умение отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения в ходе делового общения и профессиональной деятельности как элементы профессиональной культуры личности.
6. Базовые ценности мировой культуры как основа личностного и профессионального развития личности.
7. Элитарная и массовая культура. Принципы системной организации.
8. Базовые ценности мировой культуры как одна из основ профессиональной деятельности работника и трудового коллектива.
9. Особенности и тенденции развития культуры России. Роль петровских преобразований в развитии российской культуры.
10. Историческое наследие и культурные традиции России в системе профессиональной деятельности работника и трудового коллектива.
11. Советский этап отечественной культуры. Основные тенденции развития отечественной культуры на современном этапе.
12. Российская деловая культура как часть мировой бизнес – культуры. Истоки российской предпринимательской культуры.

13. Русское купечество и русская буржуазия как деловые социальные группы. Благотворительная и меценатская деятельность русского купечества
14. Предпринимательство как универсальная форма организационной культуры.
15. Особенности современной российской бизнес-культуры.
16. Понятие организационной культуры, ее уровни и характеристики.
17. Миссия организации и организационные ценности.
18. Функции организационной культуры. Организационная культура как объект управления
19. Нормы как фактор регуляции человеческих взаимоотношений в организации.
20. Организационная мораль и нравственность.
21. Имидж организации как показатель ее конкурентоспособности и благонадежности.
22. Деловой этикет, его основные положения и установки.
23. Основные критерии и принципы типологии организационных культур.
24. Типология организационных культур Ф. Тромпенариуса. «Семья», «Инкубатор», как организации личных связей.
25. Синтетическая (комплексная) концепция типологии организационных культур.
26. Организационная культура как объект управления. Проблема культурных изменений

Раздел 2. Психология профессиональной деятельности (2 курс)

1. Цели, задачи и предмет психологии профессиональной деятельности.
2. Понятие структура профессиональной деятельности.
3. Этапы становления психологии профессиональной деятельности.
4. Теоретико-методологические основы профессиональной деятельности.
5. Методы исследования психологии профессиональной деятельности.
6. Ощущения. Роль ощущений в жизни и деятельности человека.
7. Классификация, свойства ощущений. Взаимодействие ощущений.
8. Восприятие. Классификация восприятий. Виды восприятий.
9. Значение перцептивных процессов в профессиональной деятельности.
10. Внимание как направленность и сосредоточенность психической деятельности.
11. Виды внимания, их характеристика и роль в профессиональной деятельности
12. Развитие внимания и управление им.
13. Значение и влияние способности логически верно и ясно строить устную и письменную речь, создавать тексты профессионального назначения, умение отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения в ходе делового общения и профессиональной деятельности.
14. Память. Процессы и виды памяти.
15. Индивидуальные различия мнемических процессов. Профилактика забывания.
16. Мышление как высшая форма познавательной деятельности, его социальная природа.
17. Виды, формы мышления и мыслительные операции.
18. Психологические аспекты в кооперации с коллегами и работе в коллективе на общий результат.
19. Сочетание разных видов мышления в практической профессиональной деятельности.
20. Воображение. Механизмы, виды, свойства воображения.
21. Роль воображения в профессиональной деятельности.
22. Понятие профессионального развития личности.
23. Детерминанты профессионального развития личности: социально-экономические условия, биопсихические и физиологические особенности личности, профессиональная

деятельность, случайные обстоятельства и жизненно важные события, социально-профессиональная активность и др.

24. Основные концепции профессионального развития личности.

25. Стадии профессионального развития личности.

26. Оптация как начало профессионального развития личности.

27. Особенности профессионального развития личности на этапе профессиональной подготовки.

28. Значение и влияние способностей находить организационно-управленческие решения в управлении персоналом в нестандартных ситуациях профессиональной деятельности приемами психической саморегуляции.

29. Достижение профессионализма в профессиональной деятельности: условия, личностные предпосылки.

30. Утрата профессиональной деятельности: способы оптимизации, проблема наставничества.

31. Темперамент. Историческое содержание терминологии в учении о темпераментах.

32. Типы темпераментов и их психологическая характеристика.

33. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.

34. Учет особенностей темперамента в профессиональной деятельности.

35. Характер. Обусловленность характера общественными и межличностными отношениями.

36. Место характера в общей структуре личности.

37. Экстраверсия и интроверсия как черты личности.

38. Акцентуации характера. Характеристика типов акцентуаций.

39. Способности. Виды способностей у человека.

40. Задатки и способности. Проблема наследственности способностей.

41. Профессиональные способности: инженерные, управленческие, музыкальные, спортивные и др.

42. Психология личности руководителя.

43. Социально-психологические способности к управленческой деятельности.

44. Методы изучения и оценки личности руководителя.

Раздел 3. Социология профессий и профессиональных групп (2 курс)

1. Профессиональная структура российского общества.

2. Социальные функции социологии профессий.

3. Структурно-функционалистское представление о природе высокостатусных профессиональных групп.

4. Актуальные проблемы современной российской социологии профессий и профессиональных групп.

5. Сущность профессии и профессиональной деятельности.

6. Классификация профессий и построение стратификационных иерархий.

7. Разделение труда как следствие дифференциации деятельности.

8. Уровни и разновидности разделения труда.

9. Профессиональная структура общества.

10. Престиж профессий как объект социологического анализа.

11. Профессиональная мобильность: сущность и виды.

12. Факторы и каналы профессиональной мобильности.

13. Профессиональная социализация и ориентация молодежи.

14. Демонстрация знаний базовых ценностей профессиональной социализации и готовность опираться на них в своем личностном профессиональном развитии.

15. Характеристика профессий и шкала престижа

16. Человек и профессиональная среда.

17. Социологические аспекты в кооперации с коллегами и работы в коллективе на общий результат как основа повышения профессионального мастерства и карьерного роста работника.

18. Профессионализация как формирование специфических видов трудовой активности человека.

19. Профессионализм и компетентность.

20. Стороны и уровни профессионализма.

21. Составляющие и механизмы становления профессионализма.

22. Профессиональная социализация и ресоциализация.

23. Механизмы профессиональной социализации.

24. Стадии профессионализации.

25. Карьера, виды и стадии карьеры.

26. Профессиональная группа как социологическая категория.

27. Влияние способности использовать основные положения и методы социологической науки на результат решения профессиональных задач.

28. Профессиональная деформация: сущность и виды.

29. Причины профессиональной деформации.

30. Социальные последствия профессиональной деформации личности.

3.3. Типовые билеты для зачета с оценкой

1 курс

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Российская деловая культура как часть мировой бизнес – культуры. Истоки российской предпринимательской культуры.2. Организационная культура как объект управления. Проблема культурных изменений.3. Охарактеризуйте основные положения и методы культурологии в профессиональной деятельности работника и трудового коллектива.		

2 курс

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности»</p> <p>БИЛЕТ № 14</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Социально-психологические способности к управленческой деятельности.2. Профессиональная мобильность: сущность и виды.3. Докажите, что семья, профессия, культура, образование, государство, религия, предпринимательство, рынок являются социальными институтами. Для аргументации		

используйте анализ институциональных признаков (свод правил и норм, утилитарные черты культуры, установки и образцы поведения, культурные символы, идеология) и структуры социального института (лица и учреждения, специфические общности и группы, социальные статусы и роли, нормативность, санкции, материально-экономические условия существования).

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.03 Социальные и психологические аспекты профессиональной деятельности** завершает изучение курса (раздела курса) и проходит в форме зачета с оценкой на 1 и 2 курсах. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Билет для зачета с оценкой содержит два теоретических вопроса и одно практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **Б1.Б.04** **Иностранный язык**

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

Дисциплина **Б1.Б.04 Иностранный язык** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой Экзамен

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.04 Иностранный язык** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.04 Иностранный язык** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (86 % и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	<i>Отлично</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-85 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности,	<i>Хорошо</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования АСТ выше порогового значения (60-74% правильных ответов)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования АСТ меньше 60% правильных ответов</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – <u>АСТ-оболочка</u> «Французский язык», «Headway Elementary», «Немецкий язык (С.Н. Рыбкина).</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично</i>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – <u>АСТ-оболочка</u> «Французский язык», «Headway Elementary», «Немецкий язык (С.Н. Рыбкина).</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – <u>АСТ-оболочка</u> «Французский язык», «Headway Elementary», «Немецкий язык (С.Н. Рыбкина).</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов	<i>Неудовлетворительно</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
обучения», 1 уровень – <u>АСТ-оболочка</u> «Французский язык», «Headway Elementary», «Немецкий язык (С.Н. Рыбкина). Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

V1: 1. Introductions

V2: 1.1. Грамматика Unit 1

V3: 1.1.1. Глагол to be

I: {{1}}

Q: Выберите вариант правильного ответа:

S: He (to be) from Russia.

-: are

-: am

-: aren't

+: is

I: {{2}}

Q: Выберите вариант правильного ответа:

S: They (to be) from Brazil.

-: is

-: am

-: aren't

+: are

I: {{3}}

Q: Выберите вариант правильного ответа:

S: She (to be) from Russia.

-: are

-: am

-: aren't

+: is

I: {{4}}

Q: Выберите вариант правильного ответа:

S: Our manager (to be) from Russia.

-: are

-: am

-: aren't

+: is

I: {{5}}

Q: Выберите вариант правильного ответа:

S: The president of the company (to be) from Turkey.

-: are

-: am

-: aren't

+: is

I: {{6}}

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Времена настоящего, прошедшего и будущего времен изъявительного, сослагательного и условного наклонений.
2. Грамматические категории имен существительных (исчисляемость – неисчисляемость / известность – неизвестность и т.д.).
3. Беседа по одной из пройденных тем.

Вопросы для экзамена

Каждый экзаменационный билет включает в себя три вопроса:

1. Переведите письменно с иностранного языка на русский текст со словарем по широкому профилю специальности (Время выполнения – 45 минут).
2. Прочтите текст без словаря и передайте краткое содержание на иностранном языке. Время подготовки – 25 минут.
3. Примите участие в беседе с преподавателем по теме.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой и экзаменационный билет

Уральский государственный университет путей сообщения  Кафедра «Иностранные языки и межкультурные коммуникации» 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Иностранный язык» БИЛЕТ № 1	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой  С.В. Балакин «__» _____ 20__ г.
1. Racontez le thème : Les souvenirs		
2. Faites des exercices lexicaux et grammaticaux		
2. Faites le vocabulaire choisi		

Уральский государственный университет путей сообщения  Кафедра «Иностранные языки и межкультурные коммуникации» 2020-2021 уч.г.	Экзаменационный билет по дисциплине «Иностранный язык» БИЛЕТ № 3	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой  С.В. Балакин «__» _____ 20__ г.
1. Racontez le thème : A la recherche d'un toit		
2. Faites des exercices lexicaux et grammaticaux		
2. Faites le vocabulaire choisi		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по

уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.04 Иностранный язык** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой и экзамена на 1 курсе. Допуском к экзамену (зачету с оценкой) является итоговое тестирование. Экзамен (зачет с оценкой) проводится по билетам, в каждый из которых включены 1 теоретический вопрос и 2 практических задания. Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.05 Русский язык и этика делового общения

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

Дисциплина **Б1.Б.05 Русский язык и этика делового общения** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-5: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен
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-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.05 Русский язык и этика делового общения** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.05 Русский язык и этика делового общения** используется традиционная система оценивания.

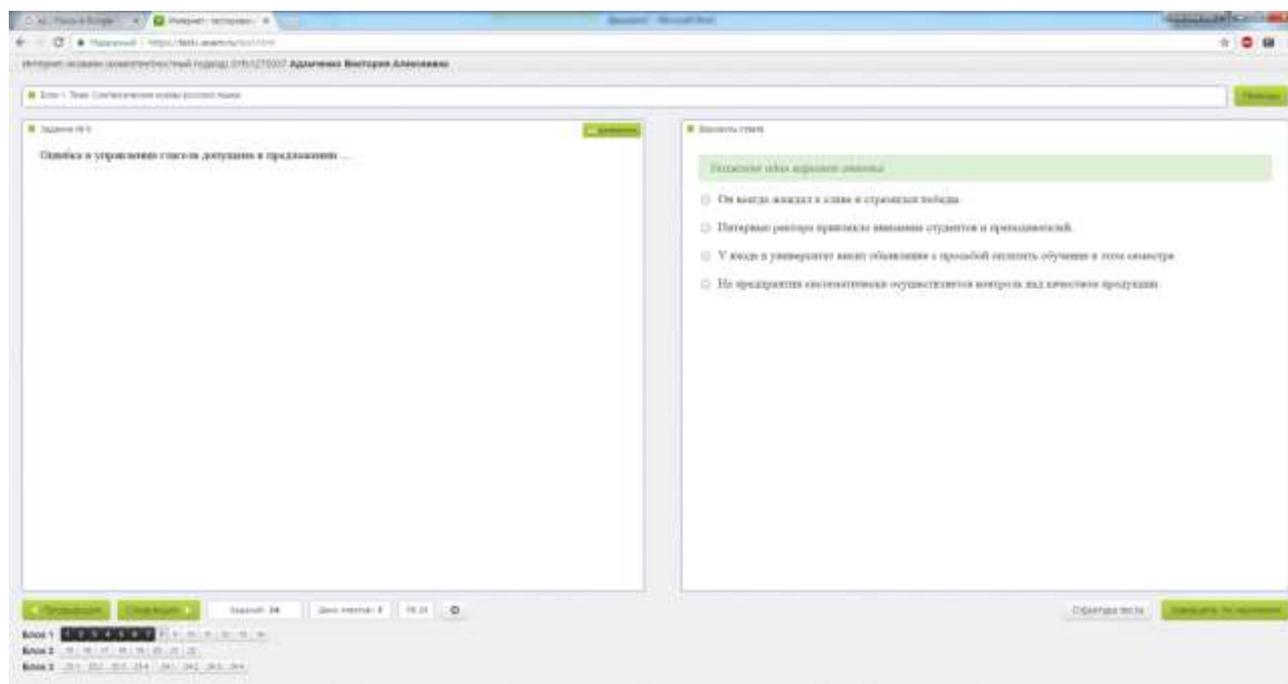
Критерий	Оценка по традиционной шкале
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень) – сайт i-exam.ru Весь перечень контрольно-обучающих материалов выполнен,	<i>Отлично</i>

<p>качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.</p> <p>Весь перечень контрольно-обучающих материалов выполнен, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, студент ответил на 2 вопроса, указанных в билете к экзамену.</p>	
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень) – сайт i-exam.ru</p> <p>Весь перечень контрольно-обучающих материалов выполнен, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов.</p> <p>Весь перечень контрольно-обучающих материалов выполнен, качество выполнения оценено минимальным числом баллов, студент ответил на 2 вопроса, указанных в билете к экзамену.</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень) – сайт i-exam.ru</p> <p>Весь перечень контрольно-обучающих материалов выполнен, качество выполнения оценено минимальным числом баллов.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень) – сайт i-exam.ru</p> <p>Перечень контрольно-обучающих материалов не выполнен.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

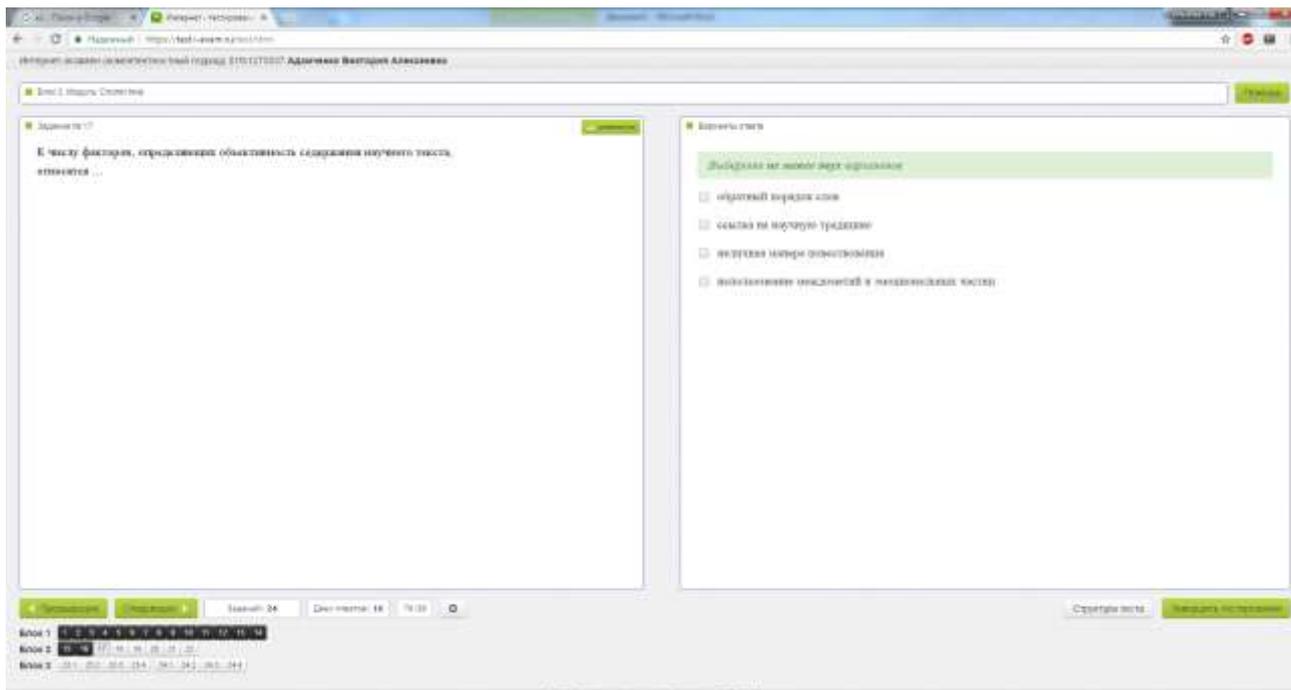
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

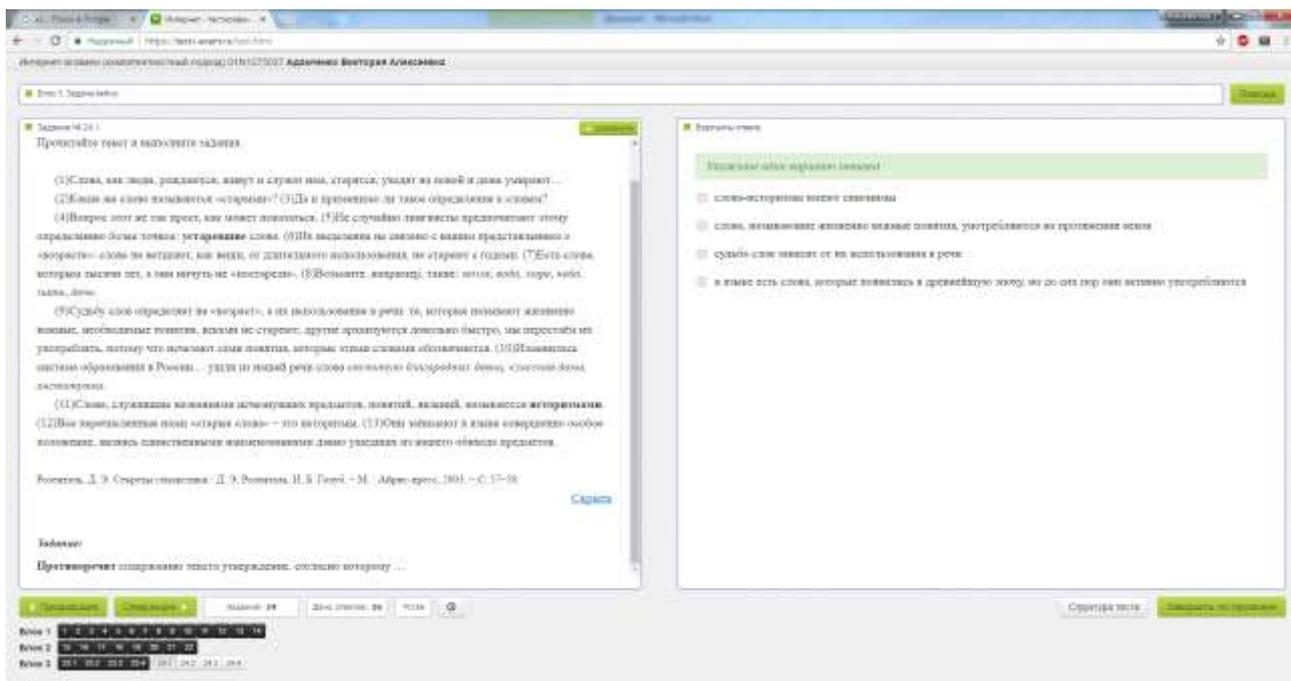
Блок 1



Блок 2



Блок 3



3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для экзамена

1. Различные трактовки понятия «культура речи».
2. Соотношение понятий язык и речь.
3. Особенности устной и письменной разновидностей речи.
4. Единицы общения.
5. Составляющие речевого взаимодействия.

6. Классификация и назначение лингвистических словарей.
7. Сферы применения и особенности разговорной, нейтральной, книжной, эмоционально и экспрессивно окрашенной лексики.
8. Разновидности и особенности употребления заимствованных слов.
9. Устаревшие слова и неологизмы как особая группа лексики. Особенности окказионализмов.
10. Возможности синонимии.
11. Антонимы и омонимы в системе языка.
12. Причины оформления различных форм русского языка.
13. Место диалектов в системе языка, особенности профессионального жаргона.
14. Социальные жаргоны и их взаимодействие с современным русским литературным языком.
15. Просторечие как речь необразованных слоев населения, его влияние на литературный язык.
16. Литературный язык как высшая форма существования русского языка.
17. Необходимость оформления функциональных стилей.
18. Орфоэпические, лексические, синтаксические особенности функциональных стилей.
19. Унификация как основной принцип языка деловых бумаг.
20. Особенности языка рекламы.
21. Этика как наука. Предмет этики.
22. Общие этические принципы и характер делового общения.
23. Понятие общения. Стороны общения.
24. Вербальные и невербальные средства общения.
25. Виды общения.
26. Уровни общения. Информационный уровень.
27. Уровни общения. Личностный уровень.
28. Функции общения. Психологические, социальные, инструментальные функции общения.
29. Особенности устного и письменного делового этикета.
30. Механизмы межличностного восприятия. Эмпатия, рефлексия.
31. Механизмы межличностного восприятия. Каузальная атрибуция.
32. Перцептивная сторона общения. Эффекты восприятия.
33. Интерактивная сторона общения. Активные стратегии: соперничество, сотрудничество, компромисс.
34. Стратегии взаимодействия. Приспособление и избегание.
35. Стили взаимодействия. Ритуальный стиль.
36. Стили взаимодействия. Манипулятивный стиль и гуманистический стиль.
37. Понятие конфликта. Предпосылки возникновения конфликта.
38. Структура конфликта. Динамика конфликта.
39. Особенности спора, принципы и способы ведения.
40. Переговоры как составляющая делового общения и взаимодействия.

3.3 Типовой экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Иностранные языки и межкультурные коммуникации» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Русский язык и этика делового общения»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>С.В. Балакин «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Особенности устной и письменной разновидностей речи.</p>		
<p>2. Переговоры как составляющая делового общения и взаимодействия.</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.05 Русский язык и этика делового общения** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Допуском к экзамену является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (экзамен) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.06 Правовые аспекты профессиональной деятельности

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

Дисциплина **Б1.Б.06 Правовые аспекты профессиональной деятельности** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 и 2 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 1 и 2 курсах
ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности		
ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.06 Правовые аспекты профессиональной деятельности** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.06 Правовые аспекты профессиональной деятельности** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше	<i>Отлично</i>

<p>порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Раздел 1 «Правоведение» (1 курс)

Пример 1. Вставьте пропущенное слово:

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работников трудовой ...

Ответ: _____

Пример 2. Выберите вариант правильного ответа:

Основной свод законов, регулирующий трудовые отношения – это...

Варианты ответов:

- А) Конституция
- Б) Трудовой кодекс
- В) Генеральная конвенция МОТ
- Г) Гражданский кодекс

Пример 3. Выберите все варианты правильного ответа:

Согласно Конституции РФ, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, и выбирать ...

Варианты ответов:

- А) работодателя
- Б) специальность
- В) род деятельности
- Г) профессию

Пример 4. Расположите источники трудового права по юридической силе:

- 1) Международный договор
- 2) Закон
- 3) Подзаконный акт
- 4) Локальный акт

Раздел 2 «Политология» (2 курс)

Пример 1. Вставьте пропущенное слово:

Теория разделения властей предусматривает деление на три ветви: исполнительную, судебную и ...

Ответ: _____

Пример 2. Выберите вариант правильного ответа:

Тип власти, опирающийся на нормы права, законы – это...

Варианты ответов:

- А) легальный
- Б) легитимный
- В) харизматический
- Г) традиционный

Пример 3. Выберите все варианты правильного ответа:

Негосударственными субъектами политики являются...

Варианты ответов:

- А) Парламент
- Б) Правительство
- В) Профсоюз
- Г) Союз промышленников и предпринимателей

Пример 4. Установите соответствие характера запретов и типов политического режима:

- 1) демократия
- 2) тоталитаризм
- 3) авторитаризм
- А) «Разрешено все, что не запрещено законом»
- Б) «Запрещено все, что не разрешено законом»

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой (1 курс)

1. Понятие и основные признаки права.
2. Понятие и виды социальной нормы.
3. Понятие и виды нормы права.
4. Нормативно-правовые акты как источники права.
5. Понятие и структура системы права.
6. Положения Кодекса об административных правонарушениях и Уголовного кодекса, определяющие ответственность за нарушения трудового законодательства.
7. Положения локальных нормативных правовых акты в сфере профессиональной деятельности.
8. Понятие и виды юридических фактов.
9. Основные характеристики и виды правомерного поведения.
10. Основные характеристики и виды правонарушения.
11. Понятие и виды юридической ответственности в профессиональной деятельности.
12. Формы умысла и неосторожности.
13. Формы умысла.
14. Понятие и объект толкования нормы права.
15. Виды толкования нормы права.
16. Особенности толкования норм права в профессиональной деятельности.
17. Понятие и принципы законности.
18. Понятие и виды правопорядка.
19. Признаки и элементы правопорядка.
20. Значение законности и правопорядка для профессиональной деятельности.
21. Значение профессионального стандарта в трудовых правоотношениях.
22. Виды и мера ответственности в профессиональной деятельности.

Вопросы к зачету с оценкой (2 курс)

1. Основные концепции политики.
2. Структура, формы, функции политики.
3. Связь политики и профессиональной деятельности.
4. Сущность властных отношений.
5. Механизм осуществления государственной властью.
6. Легитимность власти: понятие, критерии, типы.
7. Политическая система общества: структура, типы, функции.
8. Функционирование политической системы (модель Д. Истона).
9. Государство как институт власти: признаки, структура, функции.
10. Понятие формы государственного правления. Характеристика монархии.
11. Характеристика республиканской формы государственного правления.
12. Форма государственного устройства и ее типы.
13. Гражданское общество: сущность, структура.
14. Гражданское общество и государство: принципы взаимодействия.
15. Правовое государство: принципы и пути создания.
16. Понятие и типологии политического режима.
17. Тоталитарный режим: особенности, типы.
18. Авторитаризм: особенности и типы.
19. Демократия как политический режим и социальная ценность.
20. Партии в политической системе общества: понятие, структура, функции.
21. Типологии политических партий.
22. Партийные системы.
23. Группы давления: признаки и роль в политической жизни.
24. Типологии групп давления.
25. Общественные организации и движения: особенности, типы, функции.

26. Права и свободы личности в условиях демократии.
27. Политико-правовая культура и профессиональная деятельность.
28. Политическая культура общества: сущность, структура, функции.
29. Типологии политической культуры.
30. Политическое поведение и участие: понятие и типология.
31. Факторы и мотивы политического поведения.
32. Абсентеизм и его причины.
33. Политическое участие и профессиональная деятельность.
34. Политическое сознание: уровни, формы, функции.
35. Политическая идеология: содержание и функции.
36. Идеология либерализма: ценности и эволюция.
37. Идеология консерватизма: основные принципы
38. Идеология социал-демократии.

3.3 Типовые билеты для зачета с оценкой

1 курс

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Правовые аспекты профессиональной деятельности» Раздел «Правоведение» БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Значение профстандарта в трудовых правоотношениях</p>		
<p>2. Зачем необходимо толкование норм права в профессиональной деятельности?</p>		
<p>3. Решите задачу. Постановка задачи: Гр. Иванов заключил с ООО «Ромашка» договор о целевом обучении. После окончания обучения гр. Иванов был принят на работу с испытательным сроком. Определите, правомерно ли действие администрации? Ответ обоснуйте</p>		

2 курс

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Правовые аспекты профессиональной деятельности» Раздел «Политология» БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Связь политики и профессиональной деятельности</p>		
<p>2. В каких «ипостасях» (и при каких условиях) работник выступает «творцом» политики?</p>		
<p>3. Задача: Определите соотношение политики и права. В чем выражается взаимообусловленность и взаимозависимость этих двух явлений?</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза:

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.06 Правовые аспекты профессиональной деятельности** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой на 1 и 2 курсах. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.07 Математика

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

Дисциплина **Б1.Б.07 Математика** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирования владений</p>	Зачет с оценкой Экзамен

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.07 Математика** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.07 Математика** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	<i>Отлично</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности,	<i>Хорошо</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	<i>Удовлетворительно</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)

Линейная алгебра / Вычисление определителей

Помощь

Задание № 1

Определитель $\begin{vmatrix} 3 & 1 \\ 5 & -2 \end{vmatrix}$ равен ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- 1
- 1
- 11
- 11

Аналитическая геометрия / Прямые угловые координаты на плоскости

Помощь

Задание № 7

Точка $A(x, y)$ симметрична точке $C(7; -1)$ относительно точки $B(2; 0)$. Тогда координаты точки A равны ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- (9; -1)
- (-5; 1)
- (7; 0)
- (-3; 1)

Векторная алгебра / Линейные операции над векторами

Помощь

Задание № 13

Даны два вектора $\vec{a} = (0; 2; 5)$ и $\vec{b} = (-3; 2; 0)$. Тогда вектор $-3\vec{a} + 2\vec{b}$ имеет координаты ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- (6; 2; 15)
- (-6; -2; -15)
- (-9; -2; -13)
- (-9; -1; -8)

Дифференциальное и интегральное исчисление / Предел функции

Задание 10.2

Предел $\lim_{x \rightarrow \infty} \frac{x^2 - 2x + 3}{1 - 4x + 3x^2}$ равен ...

Параметры ответа

Укажите один верный ответ

- ∞
- $\frac{1}{3}$
- 0
- 3

Дифференциальное и интегральное исчисление / Производные первого порядка

Задание 10.4

Производная функции $y = \frac{x^2}{3x+1}$ равна ...

Параметры ответа

Укажите один верный ответ

- $\frac{x}{(3x+1)^2}$
- $\frac{3x^2 + 2x}{3x+1}$
- $\frac{9x^2 + 2x}{(3x+1)^2}$
- $\frac{3x^2 + 2x}{(3x+1)^2}$

Дифференциальное и интегральное исчисление / Производные дифференциального исчисления БСР

Задание 10.5

Максимум функции $f(x) = x^3 + 2x^2 + x$ равен ...

Параметры ответа

Укажите один верный ответ

- $-\frac{4}{27}$
- 1
- $-\frac{1}{3}$
- 0

Дифференциальное и интегральное исчисление / Основные методы интегрирования

Задание 10.1

Множество первообразных функции $f(x) = \frac{(x+2)^2}{x}$ имеет вид ...

Параметры ответа

Укажите один верный ответ

- $\frac{x^2}{2} + 4x + 4 \ln|x| + C$
- $\frac{x^2}{2} + x + 4 \ln|x| + C$
- $x^2 + 4x + 4 \ln|x| + C$
- $\frac{x^2}{2} + 4x - \frac{4}{x^2} + C$

Дифференциальное и интегральное исчисление / Методы вычисления определенного интеграла

Задача № 3

Определенный интеграл $\int_1^2 \frac{x^3+1}{x^2} dx$ равен ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

$\frac{9}{4}$

$\frac{15}{4}$

2

1

Глава 3 Задача сырья

Задача № 24.1

Общий текст:

Предприятие производит изделия двух видов – A_1, A_2 , и использует для этого сырье двух типов – B_1, B_2 . Норма затраты сырья на единицу продукции каждого вида и объема расхода за 1 день задана таблицей:

Норма расхода сырья на единицу продукции, усл. ед.	Вид сырья	
	B_1	B_2
Изделие A_1	4	5
Изделие A_2	3	7
Расход сырья за 1 день, усл. ед.	1350	2500

Считать

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

$\begin{cases} 3x_1 + 4x_2 = 1350 \\ 7x_1 + 5x_2 = 2500 \end{cases}$

$\begin{cases} 4x_1 + 3x_2 = 1350 \\ 5x_1 + 7x_2 = 2500 \end{cases}$

$\begin{cases} 4x_1 + 3x_2 = 2500 \\ 5x_1 + 7x_2 = 1350 \end{cases}$

$\begin{cases} 3x_1 + 4x_2 = 2500 \\ 7x_1 + 5x_2 = 1350 \end{cases}$

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

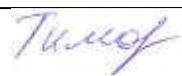
1. Виды матриц. Умножение матрицы на число, сложение матриц, умножение матриц.
2. Свойства определителей. Минор и алгебраическое дополнение элемента. Разложение определителя по строке (столбцу).
3. Решение систем 3 линейных алгебраических уравнений с 3 неизвестными по правилу Крамера.
4. Линейные операции над векторами. Проекция вектора на ось. Разложение вектора по ортам координатных осей на плоскости и в пространстве.
5. Скалярное, векторное и смешанное произведение векторов.
6. Уравнения прямой линии на плоскости. Угол между двумя прямыми. Расстояние от точки до прямой.
7. Канонические уравнения окружности, эллипса, гиперболы, параболы
8. Уравнения плоскости в пространстве. Направляющий вектор. Угол между двумя плоскостями. Условие параллельности и перпендикулярности плоскостей. Расстояние от точки до плоскости.
9. Общее уравнение прямой. Угол между прямыми. Условие параллельности и перпендикулярности прямых.
10. Угол между прямой и плоскостью. Пересечение прямой и плоскости.
11. Функция. Область ее определения. Сложные и обратные функции.
12. Бесконечно малые и бесконечно большие функции. Свойства предела функции. Эквивалентные бесконечно малые функции.
13. Односторонние пределы. Пределы монотонных функций. Первый и второй замечательные пределы.
14. Непрерывность функций в точке. Непрерывность функции на отрезке.
15. Точки разрыва и их классификация.

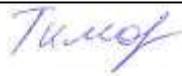
16. Понятие функции, дифференцируемой в точке. Производная функции, ее геометрический смысл. Правила нахождения производной.
17. Понятие дифференциала функции и его геометрический смысл. Правила нахождения дифференциала. Производная сложной функций.
18. Теоремы Ролля, Лагранжа, Коши. Правило Лопиталья.
19. Производные высших порядков .
20. Условия монотонности функции. Необходимое и достаточное условия существования экстремумов функции.
21. Выпуклость функции. Необходимое и достаточное условия точки перегиба.
22. Асимптоты графика функций.

Вопросы к экзамену

1. Первообразная функции. Геометрический смысл первообразной функции. Неопределенный интеграл и его свойства. Таблица интегралов.
2. Замена переменной и интегрирование по частям в неопределенном интеграле.
3. Общее правило интегрирования рациональных дробей.
4. Определенный интеграл, его свойства. Формула Ньютона-Лейбница, ее применение для вычисления определенных интегралов.
5. Интегрирование подстановкой. Интегрирование по частям.
6. Приближенное вычисление определенных интегралов.
7. Интеграл с бесконечным промежутком интегрирования (несобственный интеграл I рода).
8. Интеграл от разрывной функции (несобственный интеграл II рода).
9. Вычисление площади плоской фигуры.
10. Пространство элементарных событий. Алгебра событий. Комбинаторика.
11. Понятие случайного события. Операции над событиями. Классическое определение вероятности и ее свойства.
12. Вероятность суммы и произведения событий. Условная вероятность
13. Формула полной вероятности. Формула Байеса.
14. Схема Бернулли. Теоремы Пуассона и Муавра – Лапласа..
15. Функция распределения дискретной и непрерывной случайных величин. Свойства функций распределения.
16. Математическое ожидание, дисперсия и среднее квадратическое отклонение дискретной и непрерывной случайных величин.
17. Равномерное, показательной и нормальное распределения вероятностей.
18. Функции двух переменных. Область определения, линии уровня.
19. Частные производные первого и второго порядка.
20. Градиент функции, производные по направлению.
21. Экстремум функции двух переменных.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой и экзаменационный билет

УрГУПС Кафедра ЕНД 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Математика» БИЛЕТ № 1	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой
		
		« » 201_ г.
1. Теорема о производной произведения суммы, частного функций. Пример: Найти y' , если $y = e^{-x} \cdot \ln(1 + x^3)$.		
2. Матрицы и действия с ними. Пример: Вычислить $\begin{pmatrix} 1 & 4 \\ 0 & 3 \end{pmatrix} \begin{pmatrix} -2 \\ 4 \end{pmatrix}$		
3. Найти $\lim_{x \rightarrow \infty} \frac{2x^3 - 3x + 10}{3x^2 - 100}$.		

УрГУПС Кафедра ЕНД 2020-2021 уч.г.	Экзаменационный билет по дисциплине «Математика» БИЛЕТ № 2	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой								
										
		« » 201_ г.								
1. Неопределенный интеграл и первообразная. Вычислить $\int x e^{-2x} dx$.										
2. Свойства определенного интеграла										
3. Дан ряд распределения . Найти $M(X)$, $D(X)$.										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td>X</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>P</td> <td>0,3</td> <td>0,4</td> <td>?</td> </tr> </table>			X	0	1	5	P	0,3	0,4	?
X	0	1	5							
P	0,3	0,4	?							

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.07 Математика** завершает изучение разделов курса и проходит в форме зачета с оценкой и экзамена на 1 курсе. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование после выполнения мероприятий текущего контроля. Билет содержит теоретический вопрос и задачи. Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **Б1.Б.08** Практикум по информатике

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

Дисциплина **Б1.Б.08 Практикум по информатике** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Экзамен

Траектории формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведены в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.08 Практикум по информатике** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

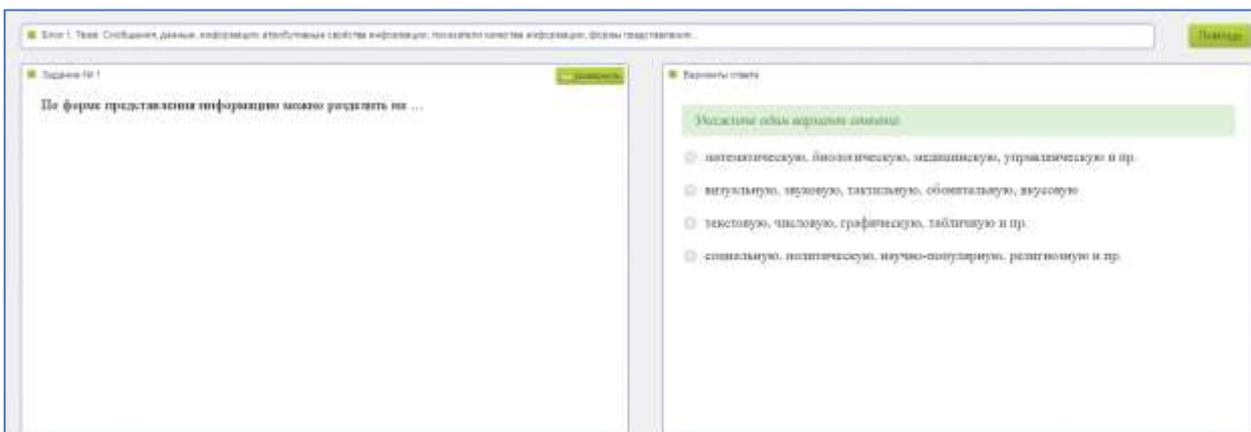
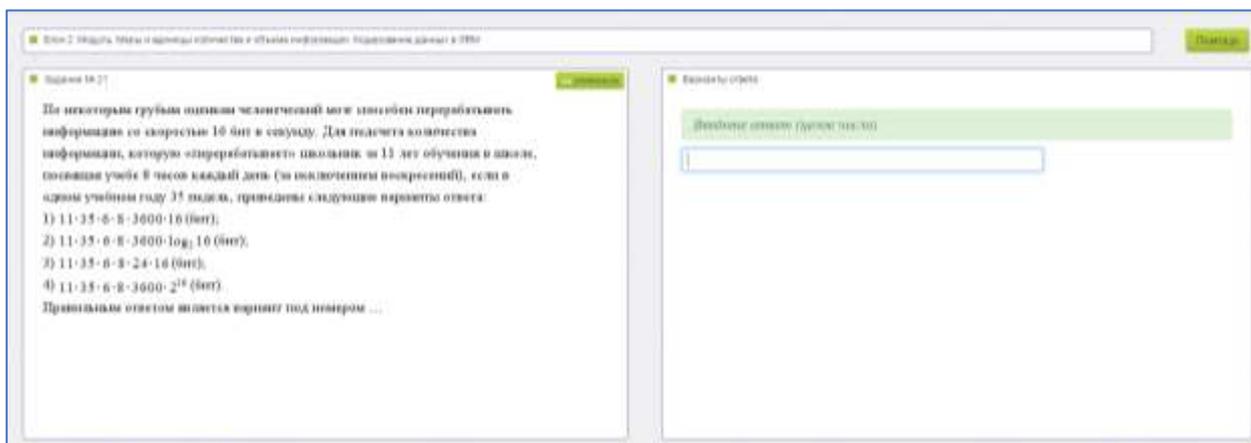
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.08 Практикум по информатике** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Результат компьютерного тестирования – четвертый уровень обученности по критериям ФЭПО Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные текущим контролем учебные задания выполнены. Экзаменационные задания выполнены без ошибок	<i>Отлично</i>
Результат компьютерного тестирования – третий уровень	<i>Хорошо</i>

<p>обученности по критериям ФЭПО Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные текущим контролем учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками. Одно экзаменационное задание выполнено без ошибок, второе выполнено с недочетами</p>	
<p>Результат компьютерного тестирования – второй уровень обученности по критериям ФЭПО Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера. Одно экзаменационное задание выполнено без ошибок, второе не выполнено, или оба задания выполнены с недочетами</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результат компьютерного тестирования – первый уровень обученности по критериям ФЭПО Ответы на вопросы экзаменационного билета даны неверно. Теоретическое содержание курса освоено частично, либо не освоено. Экзаменационные задания не выполнены или выполнены с грубыми ошибками</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)





3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие информации. Измерение информации.
2. Представление числовой информации в компьютере.
3. Представление текстовой информации в компьютере.
4. Представление графической информации в компьютере.
5. Понятие модели. Виды моделей.
6. Этапы построения информационных моделей.
7. Понятие алгоритма. Свойства алгоритмов.
8. Способы записи алгоритмов.
9. Основные алгоритмические конструкции.
10. Программное обеспечение компьютера.
11. СУБД: назначение и примеры использования.
12. Реляционные базы данных: состав и структура (таблицы, записи, поля, связи)
13. Основные объекты MS Access и их назначение.
14. Структура таблиц в MS Access. Ключевое поле.
15. Типы данных в таблицах MS Access.
16. Аппаратное обеспечение компьютера.
17. Компьютерные сети.
18. Глобальная сеть Интернет.
19. Основные составляющие информационной безопасности.
20. Основные методы противодействия угрозам информационной безопасности.
21. Логические функции в MS Excel.
22. Сортировка данных в MS Excel.
23. Фильтрация данных в MS Excel.
24. Построение и оформление диаграмм в MS Excel.
25. Построение графиков функций в MS Excel.

3.3 Типовой Экзаменационный билет

Кафедра ИТ и ЗИ 2020-2021 уч.г.	ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 29 по дисциплине Практикум по информатике	УТВЕРЖДАЮ:  И.о. зав. кафедрой ИТ и ЗИ Башуров В.В. « » 20 _ г.
1. EXCEL. Абсолютные и относительные адреса ячеек.		
2. Информация и её свойства. Классификация информации. Качество информации.		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.08 Практикум по информатике** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Допуском к экзамену является итоговое тестирование, выполнение мероприятий текущего контроля. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.09 Экономическая теория

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

Дисциплина **Б1.Б.09 Экономическая теория** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Формирование знаний	Экзамен Экзамен
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	Формирование умений	
	Формирования владений	

Траектории формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведены в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.09 Экономическая теория** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.09 Экономическая теория** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	<i>Хорошо</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	<i>Удовлетворительно</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	<i>Неудовлетворительно</i>

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

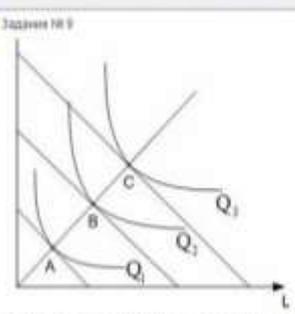
3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)

2 курс

Интернет-экзамен (компетентностный подход)

Блок 1. Тесты. Отдых от масштаба производства

Задание №9



Если с увеличением количества используемого в производстве труда (L) и капитала (K) расстояния между изоквантами уменьшаются, то существует _____ отдыха от масштаба.

Варианты ответа

- постоянная
- возрастающая
- нейтральная
- убывающая

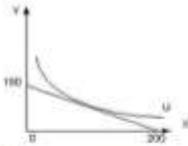
Следующее >

✓ ЗАДАНИЕ N 11 [отправить сообщение разработчикам](#)
Тема: Теория поведения потребителя

Отличием кардиналистской теории потребительского поведения от ординалистской является ...

- количество измерение полезности каждой единицы блага
- сопоставление различных наборов благ
- определение оптимума потребителя с учетом его бюджета
- использование кривых безразличия в анализе потребительского поведения

✓ ЗАДАНИЕ N 12 [отправить сообщение разработчикам](#)
Тема: Равновесие потребителя



На рисунке представлены кривая безразличия и бюджетное ограничение. Цены товаров X и Y соответственно равны $P_X=6$ и $P_Y=15$. Доход потребителя вырос с 12000 ден. единиц на 3000 ден. единиц. При новом доходе в состоянии равновесия потребитель сможет приобрести максимум ____ единиц товара X.

- 2500
- 1000
- 1500
- 3000

✓ ЗАДАНИЕ N 32 [отправить сообщение разработчикам](#)

Кейс-задание: Кейс 1 подзадача 1

Предприятие «Айсберг», функционирующее на рынке мороженого более 10 лет, по итогам проведенного маркетингового исследования приняло решение о выпуске новой марки мороженого «Айсберри». Как известно, спрос на мороженое имеет сезонный характер. Среди потенциальных конкурентов в данном рыночном сегменте руководство предприятия «Айсберг» выделяет мороженое «Холодок» и «Снежинка». Планируемая рыночная цена, по которой будет реализовываться мороженое «Айсберри», составляет 35 р., функция предложения $Q_S = 2P + 20$, где Q_S – объем предложения, тыс. порций, P – цена, р. за порцию мороженого.

После выхода товара на рынок функциональная зависимость между ценой «Сластень» и объемом спроса на мороженое приобрела следующий вид: $Q_D = 180 - 2P$, где Q_D – объем спроса, в тыс. порций, P – цена за порцию мороженого, р. Равновесная рыночная цена в рублях будет равна ...

- 40
- 90
- 10
- 20

2 курс

Блок 1. Тема: Равновесие совокупного спроса и предложения. Модель AD-AS

Задача № 1

На графике показана модель AD-AS (совокупный спрос – совокупное предложение).

Если в долгосрочном периоде сократится совокупный спрос, то ...

Варианты ответа

- Увеличится объем выпуска продукции
- сократится объем выпуска
- повысится уровень цен
- снизится уровень цен
- увеличится объем выпуска

Блок 2. Модуль «Макроэкономические показатели»

Задача № 20

Предполагая, что в Республике Албания производится три товара. Цены и объемы их производства показаны в нижеприведенной таблице.

Наименование товара	2008 год		2009 год	
	цена	количество	цена	количество
Товар А	4	1000	5	1050
Товар В	7	900	6	950
Товар С	9	800	10	800

Дефицит ВВП равен ... (Полученный ответ укажите с точностью до знака).

Вопросы теста

Выберите ответ (или выберите сразу несколько вариантов)

Блок 3. Задача «ВВП»

Задача № 21

Общий вывод:

В 2009–2010 гг. наблюдались позитивная динамика большинства макроэкономических показателей. В таблице приведены некоторые показатели системы национальных счетов.

Показатель	2009 г.	2010 г.
Внутренний валовой продукт, млрд руб.	18877,3	41772,3
Экспорт, млрд руб.	10942,0	13394,3
Импорт, млрд руб.	7954,3	8789,6
Дефицит ВВП, %	102,0	111,4
Индекс потребительских цен, %	108,8	108,8

Дефицит ВВП, в отношении от индекса потребительских цен, ...

Вопросы теста

Выберите **два** верных ответа:

- учитывает цены только товаров и услуг, произведенных в данной стране
- представляет собой разницу между номинальным и реальным ВВП
- определяется для неопределенного набора товаров
- учитывает цены товаров и услуг, произведенных за рубежом в данной стране, но продаваемых в данной стране

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к экзамену (2 курс)

1. Предмет и объект экономической теории. Эволюция предмета (на примере экономических школ и направлений).
2. Основные направления и школы экономической теории.
3. Методы экономического исследования: анализ и синтез, дедукция и индукция, статистический метод, метод математического моделирования.
4. Рынок и условия его возникновения.
5. Кривая производственных возможностей.
6. Спрос и предложение на рынке экономических благ. Законы спроса и предложения (с графиками).
7. Неценовые факторы спроса. Сдвиг кривой спроса (с графиком).
8. Неценовые факторы предложения. Сдвиг кривой предложения (с графиком).
9. Равновесие по Маршаллу и Вальрасу (график).
10. Паутинообразная модель равновесия (график).
11. Эластичность спроса: понятие, виды, методы расчета.
12. Эластичность предложения: понятие, методы расчета.
13. Кардинализм (инструменты, равновесие потребителя).

14. Ординализм (инструменты, равновесие потребителя).
15. Механизм рынка совершенной конкуренции (определение рынка совершенной конкуренции; законы спроса и предложения, условие равновесия в модели Вальраса и Маршала, паутинообразная модель, графики).
16. Равновесие фирмы-совершенного конкурента в краткосрочном периоде.
17. Механизм рынка несовершенной конкуренции: монополия, олигополия, монополистическая конкуренция (краткая характеристика перечисленных видов рынка, показатели монопольной власти).
18. Равновесие монополиста (определение равновесной цены и объема с помощью графика).
19. Олигополия: характеристика, модели олигополии (назвать), понятие и виды ценовой дискриминации.
20. Теория производства и предельной производительности факторов (понятия общего, предельного и среднего продукта; инструменты анализа производства в кратко- и долгосрочном периодах; виды отдачи от масштаба производства).
21. Равновесие производителя в долгосрочном периоде: изокванта, изокоста и их свойства (с графиками).
22. Прибыль фирмы: понятие, виды.
23. Издержки фирмы: понятие, виды (объяснить, что такое экономические, неэкономические, общие, средние и предельные издержки).
24. Общие и средние издержки: понятия, расчетные формулы.
25. Предельные издержки: понятие, расчетные формулы.
26. Рынок труда и заработная плата: равновесие на рынке труда, индивидуальное и совокупное предложение труда, номинальная и реальная заработная плата.
27. Равновесие на рынке труда и условия, его нарушающие (монопсония и профсоюз на рынке труда).
28. Рынок капитала: особенности рынка, дисконтирование.
29. Рынок земли: спрос и предложение земли, цена земли, рента и ее виды.

Вопросы к экзамену (2 курс)

1. Номинальный и реальный ВВП.
2. Дефлятор ВВП.
3. Индексы цен.
4. Система национальных счетов: понятие, назначение, принципы построения.
5. Валовой национальный продукт. Чистый внутренний продукт. Национальный доход. Располагаемый доход.
6. Фиаско рынка и государства. Прямое и косвенное государственное регулирование экономики.
7. Модели макроэкономического равновесия.
8. Экономические циклы (виды, продолжительность, причины).
9. Деньги и их функции денег.
10. Агрегаты денежной массы.
11. Создание денег в экономике. Депозитный мультипликатор. Денежный мультипликатор.
12. Уравнение обмена количественной теории денег. Коэффициент монетизации.
13. Равновесие на денежном рынке: теория транзакционного спроса на деньги, портфельная теория спроса на деньги.
14. Основные направления кредитно-денежной политики.
15. Государственный бюджет. Дефицит и профицит бюджета.
16. Налоговая система государства.
17. Налоги. Прямые и косвенные налоги.
18. Налоги. Кривая Лаффера.

19. Инфляция: понятие, виды, измерение.
20. Инфляция спроса, инфляция издержек. Кривая Филлипса.
21. Социальная политика государства.
22. Измерение неравенства. Коэффициент Джини и его расчет.

3.3 Типовые экзаменационные билеты

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Мировая экономика и логистика» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Экономическая теория»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p> <p>_____</p> <p>«__»_____ 201_ г.</p>
<p>1. Методы экономического исследования: анализ и синтез, дедукция и индукция, статистический метод, метод математического моделирования.</p>		
<p>2. Теория производства и предельной производительности факторов (понятия общего, предельного и среднего продукта; инструменты анализа производства в кратко- и долгосрочном периодах; виды отдачи от масштаба производства)</p>		
<p>3. Практическое задание (задача): Фирма находится в равновесии. Функция издержек описывается формулой: $ТС=80+5Q^2$. Рыночная цена равна 100 руб. Определить оптимальный объем производства фирмы</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Мировая экономика и логистика» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Экономическая теория»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p> <p>_____</p> <p>«__»_____ 201_ г.</p>														
<p>1. Модели макроэкономического равновесия.</p>																
<p>2. Налоги. Прямые и косвенные налоги.</p>																
<p>3. Практическое задание (задача): Кривая производственных возможностей страны Z приведена в таблице:</p> <table border="1" data-bbox="151 1671 1337 1809"> <tr> <td>Конфеты, тонны</td> <td>15</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Танки, штуки</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>9</td> </tr> </table> <p>Определить альтернативную стоимость увеличения производства танков с четырех до пяти штук.</p>			Конфеты, тонны	15	10	8	5	4	0	Танки, штуки	0	3	4	5	8	9
Конфеты, тонны	15	10	8	5	4	0										
Танки, штуки	0	3	4	5	8	9										

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.09 Экономическая теория** завершает изучение курса и проходит в форме экзаменов на 2 курсе. Допуском к экзамену является итоговое тестирование, выполнение мероприятий текущего контроля. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса и практическое задание (задача). Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.10 Маркетинг

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

Дисциплина **Б1.Б.10 Маркетинг** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен
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		
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.10 Маркетинг** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

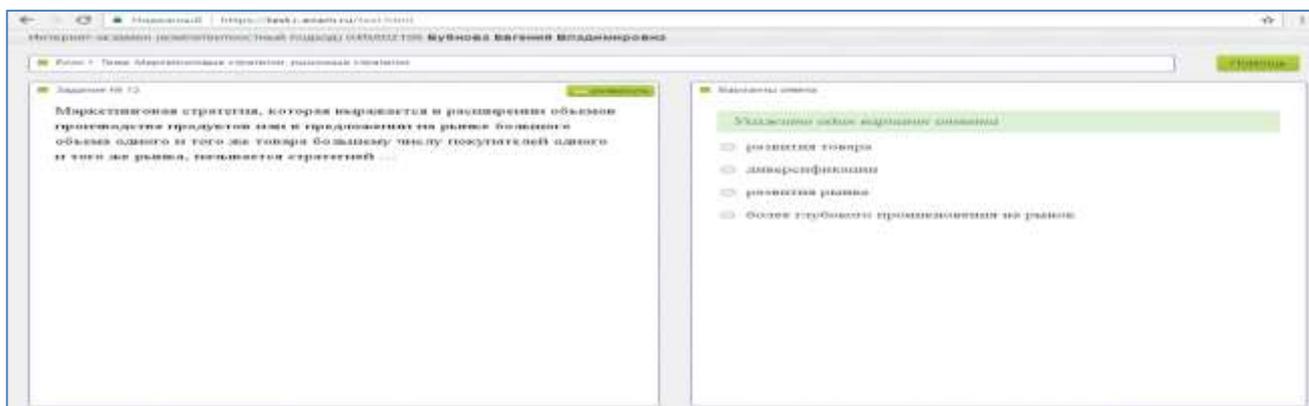
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.10 Маркетинг** используется традиционная система оценивания.

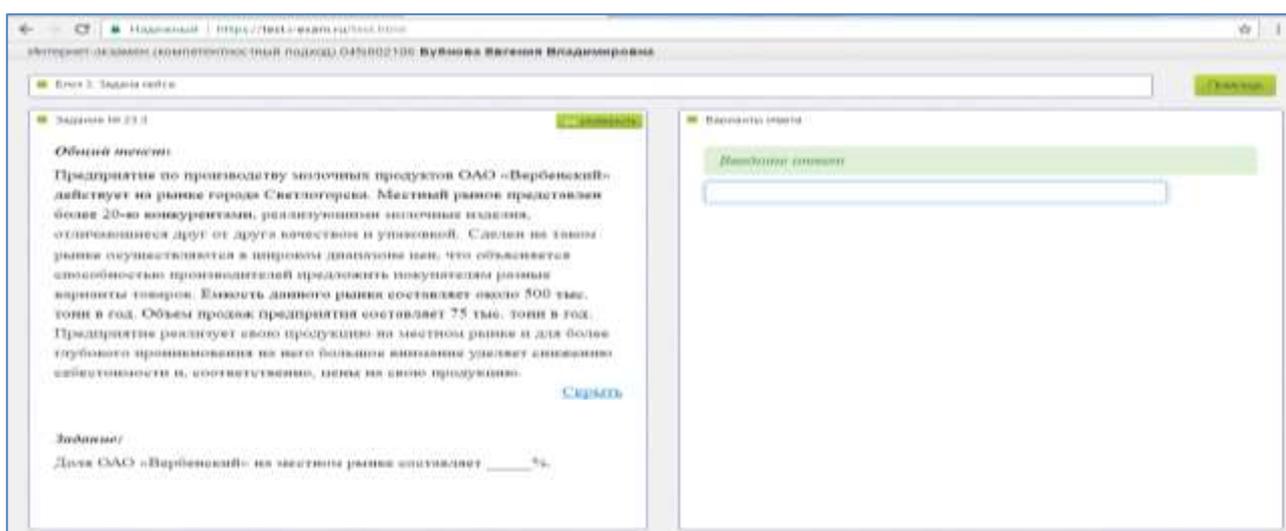
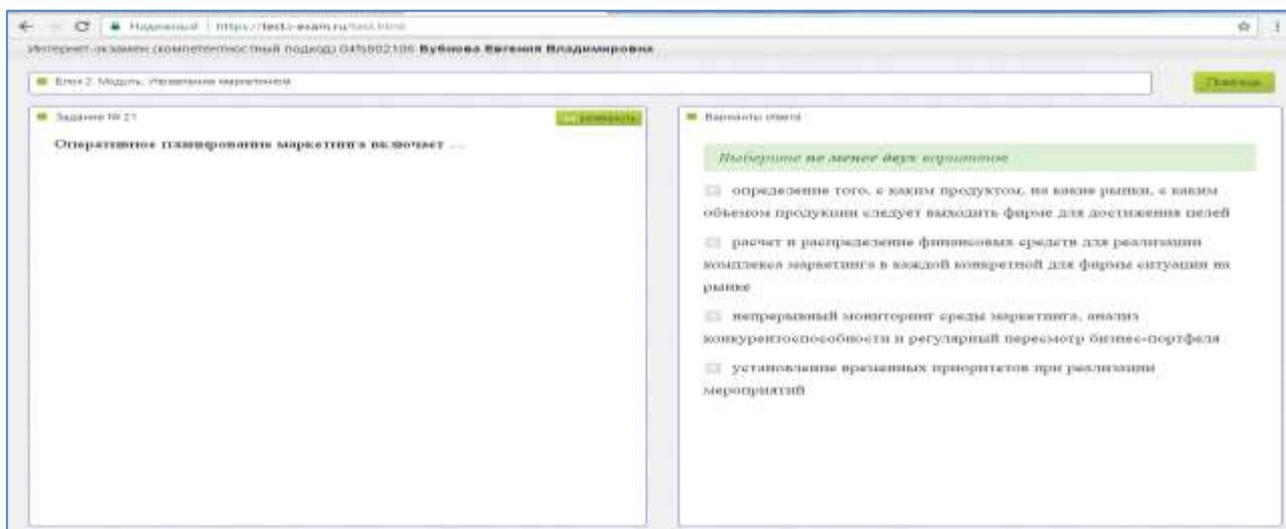
Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют 4-му уровню «Модели оценки результатов обучения» http://i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению.</p>	
<p>Критерии соответствуют 3-му уровню «Модели оценки результатов обучения» http://i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания верно, но недостаточно аргументировано.</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Критерии соответствуют 2-му уровню «Модели оценки результатов обучения» http://i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания выполнено с незначительными ошибками.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Критерии соответствуют 1-му уровню «Модели оценки результатов обучения» http://i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)





3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Социально-экономическая сущность маркетинга.
2. Функции и принципы маркетинга.
3. Виды маркетинга.
4. Транспортный маркетинг.
5. Концепции маркетинга.
6. Основные рабочие понятия маркетинга: нужда, потребность, запрос.
7. Понятие «рынок» в маркетинге, виды рынков.
8. Основные показатели анализа рынка: емкость рынка, рыночная доля, интенсивность конкуренция, темп роста рынка, насыщенность рынка.
9. Маркетинговая информационная система (МИС) как основа для формирования решений в области маркетинга.
10. Внешние и внутренние источники информации.
11. Цели, структура и методы маркетинговых исследований.
12. Этапы маркетингового исследования. Методы маркетинговых исследований.
13. Структура внутренней среды предприятия и методы ее изучения.
14. Структура внешней среды предприятия и методы ее изучения.

15. Исследование и управление потребителем на основе инструментов цифрового маркетинга.
16. SWOT- и STEP-анализ как основа обоснования решений в области маркетинга.
17. Методы анализа маркетинговой информации.
18. Сегментация и выбор целевого рынка. Критерии сегментирования рынка.
19. Стратегии позиционирования товара на сегменте. Показатели оценки сегмента.
20. Стратегии маркетинговой деятельности. Факторы, влияющие на выбор стратегии предприятия в области маркетинга.
21. Понятие и сущность товарной политики.
22. Концепция товара в маркетинге: понятие товара, уровни товара; классификация товаров.
23. Концепция жизненного цикла товара. Стратегии маркетинга на разных стадиях ЖЦТ.
24. Марка и бренд: принципы формирования. Технология брендинга и ребрендинга.
25. Программа разработки нового товара. Инструменты технико-экономического обоснования выведения нового товара на рынок.
26. Сущность ценовой политики.
27. Методы ценообразования. Ценовые стратегии.
28. Методика расчета точки безубыточности.
29. Стратегии модификации цен: ассортиментное, психологическое, географическое, ситуационное ценообразование.
30. Коммуникационная политика фирмы.
31. Понятие и структура продвижения. Характеристика форм ATL- и BTL-коммуникаций.
32. Методика работы с лидерами мнений, блогерами при разработке программ продвижения товара.
33. Событийный маркетинг: возможности использования инструмента при разработке маркетинговой программы предприятия.
34. Понятие и сущность сбытовой политики. Логистика товародвижения.
35. Формирование каналов товародвижения.
36. Стратегическое и оперативное планирование деятельности фирмы.
37. Организация маркетинговой деятельности.
38. Структура планов в области маркетинга предприятия.
39. Структура экономического обоснования программы маркетинговой деятельности предприятия.
40. Контроль маркетинговой деятельности. Инструменты контроллинга планов маркетинга.

3.3 Типовые экзаменационные билеты

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Маркетинг»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Социально-экономическая сущность маркетинга.</p>		
<p>2. Методика расчета точки безубыточности.</p>		
<p>3. На основе исходных данных рассчитайте точку безубыточности в денежном и натурном выражениях:</p>		

Исходные данные для расчета	
<i>Показатели</i>	<i>В млн руб.</i>
Выручка от реализации	386
Переменные затраты	251
Постоянные затраты	100
Прибыль	35
Цена, тыс. руб./шт.	386
Объем реализации, шт.	1000
Средние переменные затраты, тыс. руб./шт.	251

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Маркетинг»</p> <p>БИЛЕТ № 5</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20 _ г.</p>
<p>1. Понятие и сущность маркетинга.</p>		
<p>2. Стратегические, тактические и оперативные планы маркетинга.</p>		
<p>3. Лаборатория биотехнологий пищевых продуктов и лекарственных препаратов университета, обладая мощным научным потенциалом, на протяжении многих лет создавала различные технологии производства лекарственных препаратов и пищевых добавок. Среди наиболее популярных препаратов лаборатории – бальзам «Биойл», высокоэффективная биологическая добавка к пище, соединяющая в себе свойства хорошо зарекомендовавших себя в медицинской практике масел шиповника и облепихи. Особое внимание необходимо обратить на то, что препарат изготавливается из местного сырья, что приносит организму человека незаменимый эффект, ведь ещё в древности говорили, что человека могут исцелить только те растения, которые произрастают в радиусе 250 м. Импортные препараты-аналоги, поступающие на региональный рынок ориентированы на потребителей с высоким уровнем доходов. Отечественные препараты менее дорогостоящи, но уступают импортным в дизайне упаковки, в степени узнаваемости, в продвижении. Таким образом, на рынке образовалась своеобразная ниша для высокотехнологичных лекарственных препаратов, соответствующих, по своим параметрам качества, мировому уровню, имеющих уникальные свойства и имеющих более привлекательную цену.</p> <p>Главные достоинства и недостатки проекта – выведения нового продукта на рынок. Преимущества:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Превосходство бальзама «Биойл» над существующими аналогами производства ведущих зарубежных и отечественных фирм. 2. Быстро растущий рынок сбыта, за счёт наметившейся тенденции к здоровому образу жизни. 3. Снижающаяся стоимость производства, за счёт использования сырья близлежащих районов города. 4. Наличие большого научного потенциала, позволяющего сохранить лидерство в производстве высокотехнологичной уникальной продукции на ближайшие годы. 5. Многолетний опыт работы в сфере биотехнологий. <p>Главным недостатком проекта является недостаток требуемых оборотных средств для массового производства, продвижения и реализации продукта.</p> <p><i>Задание:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработайте план маркетинга в разрезе основных элементов комплекса маркетинг-микс. 2. Определите виды контроля за реализацией плана. 		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по

уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.10 Маркетинг** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.11 Статистика

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

Дисциплина **Б1.Б.11 Статистика** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен

Траектория формирования у обучающихся компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.11 Статистика** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

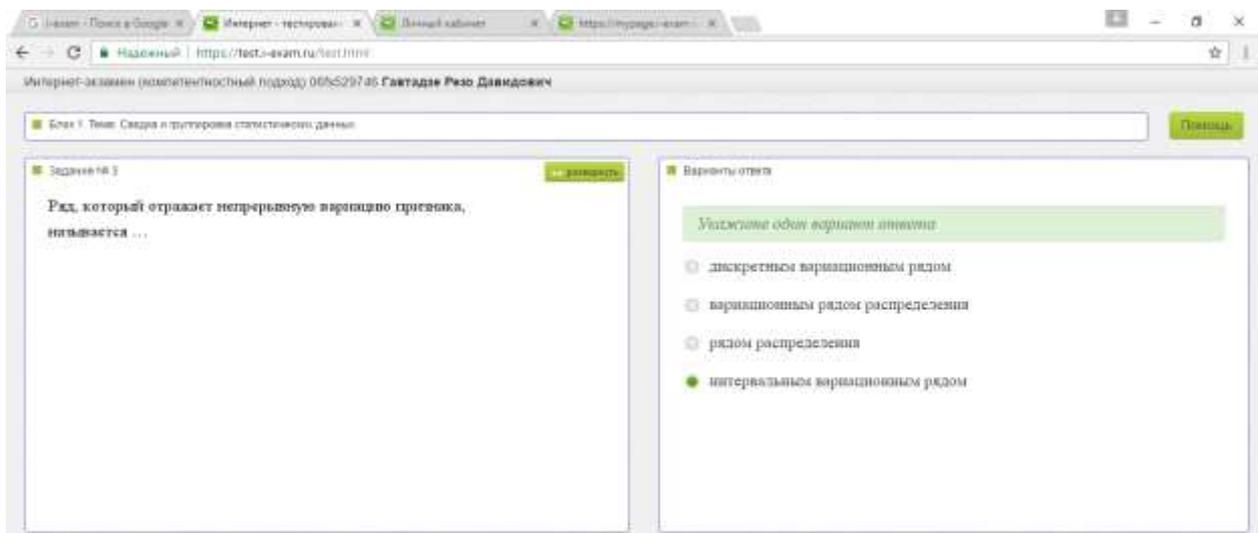
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.11 Статистика** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень (сайт i-exam.ru) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению	<i>Отлично</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень (сайт i-exam.ru) Студент показывает глубокие знания программного материала,	<i>Хорошо</i>

<p>грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень (сайт i-exam.ru) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень (сайт i-exam.ru) Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)



Интернет-экзамен (компьютерный подход) 060529746 Гавадия Резо Давидович

Блок 2. Модуль. Специально-экономическая статистика

Задание 19.20

Известны следующие данные о напряженности и движении основных производственных средств на фирме, тыс. руб.:

Полная первоначальная стоимость основных фондов на начало года.....	210
В течение года:	
Введено новых.....	30
Выбыло по стоимости за вычетом износа.....	4
Полная первоначальная стоимость выбывших средств.....	20
Износ основных средств на начало года, %.....	20
Годовая норма амортизации, %.....	10
Остаточная стоимость на начало года составила _____ тыс. руб.	

Варианты ответа

Введите ответ (целое число):

168

Интернет-экзамен (компьютерный подход) 060529746 Гавадия Резо Давидович

Блок 3. Задание 19.3

Показатели	Значения показателя
Среднегодовая численность населения	150
Среднегодовая численность трудовых ресурсов	105
Численность занятого населения	75
Численность безработных	5

Скрыть

Задание:

По приведенным данным о рынке труда по региону уровень безработицы составляет _____ %. (Ответ округлите до целых.)

Варианты ответа

Введите ответ (целое число):

6

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для экзамена

1. Предмет и методология статистики.
2. Сводка и группировка данных статистического наблюдения.
3. Абсолютные величины.
4. Относительные величины.
5. Средние величины. Понятие и виды средних.
6. Средняя арифметическая, способы ее расчета.
7. Структурные средние: мода и медиана.
8. Показатели вариации.
9. Дисперсия и способы ее расчета.
10. Среднее квадратическое отклонение. Относительные показатели вариации.
11. Понятие о выборочном наблюдении. Способы отбора единиц из генеральной совокупности в выборочную.
12. Выборочная совокупность и ее характеристики.
13. Ошибки выборочного наблюдения и распространение выборочных данных на генеральную совокупность.
14. Определение необходимой численности выборки.
15. Ряды динамики. Понятие и виды.

16. Система показателей для анализа ряда динамики.
17. Средние показатели в рядах динамики.
18. Приемы обработки динамических рядов.
19. Прогнозирование в рядах динамики.
20. Индексы. Понятие и виды индексов.
21. Агрегатные индексы.
22. Средние арифметический и гармонический индексы.
23. Индексный метод установления влияния факторов на изменение сложного явления.
24. Анализ сезонности в рядах динамики.
25. Виды и формы статистической взаимосвязи.
26. Однофакторный корреляционный анализ.
27. Однофакторный регрессионный анализ.
28. Определение коэффициентов эластичности.
29. Структура национального богатства страны.
30. Натуральная и стоимостная оценка национального богатства.
31. Основные фонды: понятие, состав, оценка по полной учетной и остаточной балансовой стоимости.
32. Балансы основного капитала территорий, принципы их построения.
33. Показатели состояния, движения и использования основных фондов.
34. Категории численности населения.
35. Абсолютные и относительные показатели естественного и механического движения населения.
36. Общероссийские классификаторы экономической информации.
37. Статистический регистр предприятий и организаций.
38. Стоимостная оценка коммерческой деятельности предприятий и организаций.
39. Порядок агрегирования статистической информации при формировании стоимостных показателей производства.
40. Методы исчисления ВВП.
41. Методы пересчета валовой добавленной стоимости в сопоставимые цены.
42. Индексы ВВП.
43. Структура экономически активного населения.
44. Методология расчета численности безработных.
45. Относительные показатели рынка труда и занятости населения.
46. Абсолютные показатели, характеризующие денежные доходы населения.
47. Абсолютные показатели, характеризующие денежные расходы и потребление населения.
48. Показатели дифференциации доходов населения.
49. Баланс денежных доходов и расходов населения региона.
50. Абсолютные показатели статистики денежного обращения.
51. Относительные показатели статистики денежного обращения.
52. Показатели оборачиваемости денежных агрегатов.
53. Статистический анализ доходов и расходов организаций.
54. Показатели прибыли организаций.
55. Статистическое изучение рентабельности деятельности организаций.
56. Система коэффициентов финансовой устойчивости организаций.

3.3 Типовой экзаменационный билет

УрГУПС	Экзаменационный билет		УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой, д.э.н., профессор	
Кафедра «Экономика транспорта» 2020-2021 уч.г.	БИЛЕТ № 1 по дисциплине «Статистика»			
			Рачек С.В. «__»_____ 20__ г.	
1. Предмет и методология статистики.				
2. Задача 1. Имеется информация о заработной плате рабочих по двум цехам завода:				
	Июнь		Июль	
№	Средняя заработная плата, р.	Число работающих	Средняя заработная плата, р.	Фонд заработной платы, р.
1	4000	45	4500	211500
2	4200	33	4700	141000
Определить среднюю заработную плату по двум цехам завода за июнь и за июль. Сделать выводы.				
3. Задача 2. Добыча газа характеризуется следующими данными:				
	Год	Добыча газа, млрд. м ³		
	2013	465		
	2014	501		
	2015	536		
	2016	587		
	2017	643		
Определить:				
1. Базисные цепные и абсолютные приросты, темпы роста и прироста;				
2. Среднегодовую добычу газа;				
3. Средний абсолютный прирост;				
4. Среднегодовой темп роста и прироста добычи газа.				
Сделать выводы.				

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.11 Статистика** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Допуском к экзамену является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 1 теоретический вопрос и 2 практических задания (задачи). Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.12 Менеджмент

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

Дисциплина **Б1.Б.12 Менеджмент** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	<p>Зачет</p> <p>Экзамен</p>
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации		
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других		
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)		
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		

ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала		
--	--	--

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.12 Менеджмент** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.12 Менеджмент** используется традиционная шкала оценивания.

Для зачета

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов).</p> <p>Студент показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.</p> <p>Студент показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную кафедрой.</p> <p>Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.</p>	<i>Зачтено</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов.</p> <p>Студент имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный,</p>	<i>Не зачтено</i>

поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине	
---	--

Для экзамена

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Скриншоты тестовых заданий:

- Задание № 1:** Функции менеджера, основанные на сфере деятельности, называются ...
 - Укажите один правильный ответ:
 - специализация
 - функционализация
 - делегирование
 - иерархизация
- Задание № 2:** При выборе управленческих кадров стратегический метод управления является ситуацией, когда ...
 - Укажите один правильный ответ:
 - разработано задание объектно-ориентированного характера
 - разработана или существующая разработка функционального назначения
 - имеется система автоматизированного учета опыта
 - разработана система интеллектуального стимулирования
- Задание № 3:** В рамках интратрансактивно-функциональной структуры функциональные руководители, возглавляющие отдельные службы, могут ...
 - Укажите один правильный ответ:
 - координировать порядок выполнения заданий руководителей
 - представлять способы действий типичными подразделениями
 - контролировать выполнение процессов по-инициаторов
 - давать консультации по выполнению заданий типичными руководителями
- Задание № 4:** Матричная структура управления может быть охарактеризована как «размещение» организмов, функционирующих на уровне управления _____ функциональных подразделений.
 - Укажите один правильный ответ:
 - двойного
 - квадратного
 - прямоугольного
 - треугольного
- Задание № 5:** Фирма «Миллениум» выпускающая электротехническое оборудование, планирует производить новый вид для внутренней мебели или мебели «Гладиус». Этот вид более долговечен, прочен и эстетичен, чем мебель, производимая на рынке. Новый вид будет производиться в сети розничных магазинов фирмы «Миллениум». Известно, что через несколько месяцев конкуренты представят на рынок аналогичные по качеству виды «Эльза» и «Фаворит», рынок имеет конкурентную позицию. Доля фирмы «Миллениум» на рынке видов для внутренней мебели составляет 7 %, доля основного конкурента – 34 %.
Задача: Для для внутренней мебели «Гладиус» выделите на такой стадии жизненного цикла продукта, как ...
 - Укажите один правильный ответ:
 - зрелость
 - вытеснение
 - оживление
 - спад
 - рост

1. Персонал организации – это ...

- личный состав организации, работающий по трудовому договору
- совокупность работников, объединенных в специализированные службы
- совокупность социально-демографических групп работников

- совокупность всех работников организации за исключением работающих лиц пенсионного возраста

2. Штатная структура определяет ...

- количественно-профессиональный состав персонала и перечень должностей
- состав работников в разрезе профессий
- состав персонала по участию в творческом процессе
- структуру персонала по уровню квалификации

3. Списочная численность персонала ежедневно учитывается в ...

- таблице учета рабочего времени
- должностной инструкции
- штатном расписании
- графике выходов на работу

4. Концепция управления человеческими ресурсами включает критерии оценки эффективности организации:

- гибкая организационная структура
- централизованное управление
- полное использование трудового потенциала работников
- внешний контроль

5. Локальный нормативный акт, обязательный для всех работодателей

- Положение об аттестации
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем
- Положение о подразделении

6. Совокупность документов организационного, организационно-методического и организационно-распорядительного характера, используемых при решении задач организации труда и управления персоналом – это ...обеспечение управления персоналом

- документационное
- правовое
- информационное
- нормативно-методическое

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Понятие «менеджмент» и «управление».
2. Система менеджмента в организации.
3. Функции, методы и виды менеджмента.
4. Компетенции и имидж менеджеров.
5. Способности к самоорганизации и самообразованию как важнейшие компетенции современного менеджера.
6. Организация как система.
7. Организация: структура или процесс?
8. Внешняя и внутренняя среда организации.
9. Жизненный цикл организации.
10. Классификация организаций. Формальные и неформальные организации.

11. Групповые организационные формы.
12. Закон необходимого разнообразия (закон Эшби).
13. Закон синергии.
14. Закон самосохранения.
15. Закон развития.
16. Закон единства анализа и синтеза.
17. Закон информированности-упорядоченности.
18. Закон композиции и пропорциональности.
19. Специфические законы. Принципы организации.
20. Понятие и сущность структуры организации.
21. Координационные механизмы в организации.
22. Формы кооперации труда. Принципы группирования работ.
23. Типы организационных структур.
24. Оптимизация организационной структуры.
25. Понятие и роль коммуникаций в управлении.
26. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы.
27. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры.
28. Формы организационных коммуникаций, их барьеры.
29. Типы коммуникационных сетей.
30. Управление коммуникациями в организации.
31. Трудовой потенциал и интеллектуальный капитал как факторы эффективности деятельности организации.
32. Структура трудового потенциала организации и работника.
33. Оценка эффективности труда персонала.
34. Интеграция и взаимодействие в процессе организационных изменений.
35. Понятие самообучающейся организации и профессиональное развитие персонала.

Вопросы к экзамену

1. Управление персоналом как отрасль кадрового менеджмента.
2. Современные тенденции в управлении персоналом.
3. Место управления персоналом в системе управления организацией.
4. Основные понятия дисциплины: «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал организации».
5. Понятие и виды персонал-технологий.
6. Предпосылки возникновения и развития науки управления персоналом.
7. Классические теории о роли человека в организации.
8. Теории человеческих отношений.
9. Концепция человеческих ресурсов.
10. Сущность, структура и содержание философии организации.
11. Сущность и элементы концепции управления персоналом.
12. Закономерности и принципы управления персоналом.
13. Административные и экономические методы управления персоналом.
14. Социально-психологические методы управления персоналом организации.
15. Система управления персоналом, ее структура и место в системе управления организацией.
16. Служба управления персоналом, ее структура и функции.
17. Качественный и количественный состав кадровой службы.
18. Особенности системы управления персоналом транспортных организаций.

3.3. Типовой билет для зачета и экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Менеджмент»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
<p>1. Способности к самоорганизации и самообразованию как важнейшие компетенции современного менеджера</p>		
<p>2. Выделите основные факторы внешней среды (прямого и косвенного воздействия), оказывающие влияние на хорошо известную вам организацию. Определите характер влияния каждого из отмеченных факторов. Опишите, как будет меняться внутренняя среда организации под воздействием данных факторов.</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Менеджмент»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
<p>1. Место управления персоналом в системе управления организацией</p>		
<p>2. Служба управления персоналом, ее структура и функции.</p>		
<p>3. Какого подхода к классификации компонент системы управления персонала придерживается неизвестный руководитель неизвестной организации? Вот, что он рассказал своей жене перед тем, как лечь спать: «Дорогая, я решил создать службу персонала, уже почти подобрал всех сотрудников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Прекрасного специалиста по работе с документами – Опытного психолога – Журналиста для работы над корпоративной газетой – Первокласного бухгалтера с 15-летним стажем – Почетного юриста Российской Федерации – Обаятельного и привлекательного секретаря – Бывшего директора известной рекрутинговой компании нашего города. <p>Думаю, что будет очень крепкая и высокопрофессиональная команда, которая существенно разгрузит меня, моих заместителей, группу бухгалтеров и отдел стратегического маркетинга и PR</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.12 Менеджмент** проходит в форме зачета и экзамена на 3 курсе. Допуском к зачету, экзамену является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены теоретический вопрос и практическое задание. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.13 Безопасность жизнедеятельности

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

Дисциплина **Б1.Б.13 Безопасность жизнедеятельности** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.13 Безопасность жизнедеятельности** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.13 Безопасность жизнедеятельности** используется традиционная шкала оценивания.

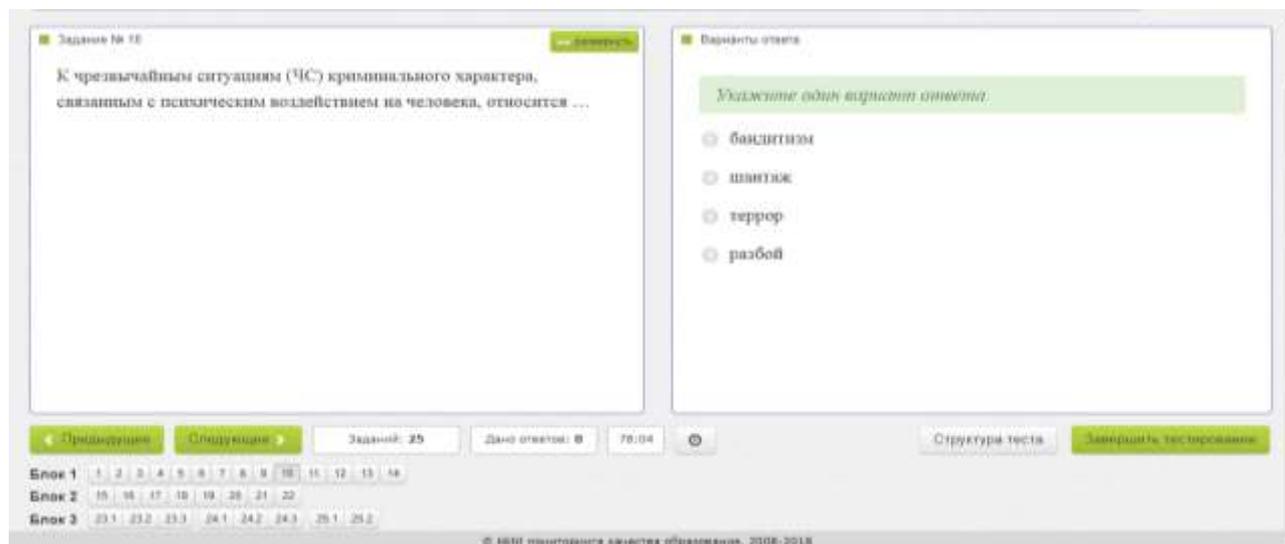
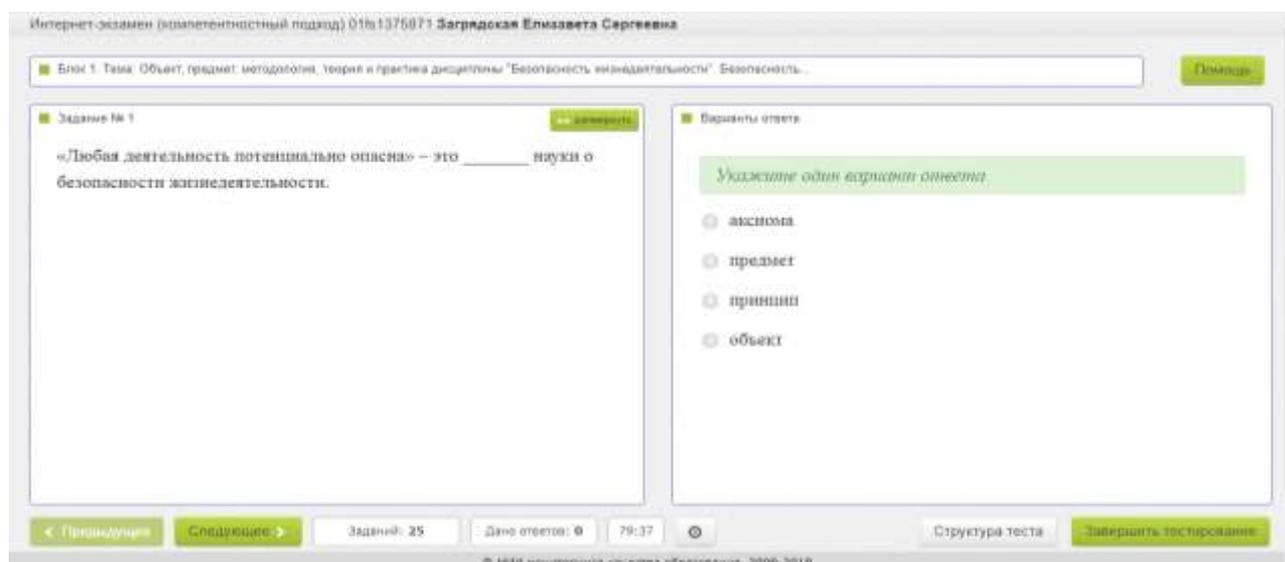
Критерий	Оценка по традиционной шкале
Тест - i-exam.ru (Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень):	<i>Отлично</i>

<p>Студент способен обобщать и оценивать экологическую информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать системный подход при анализе связей между организмом и средой обитания, добывать и применять дополнительные сведения, сопоставляя их с предложенной ситуацией; способен самостоятельно и целенаправленно выбирать методы решения экологических задач и проблемных ситуаций.</p> <p>Ответ на билет: Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению.</p>	
<p>Тест - i-exam.ru (Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень): Студент обладает системой знаний и владеет определенными умениями по дисциплине, которые заключаются в способности к осуществлению комплексного поиска, анализа и интерпретации информации по определенной теме; установлению связей, интеграции, использованию материала из разных разделов и тем для решения поставленной задачи.</p> <p>Ответ на билет: Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками.</p>	<p><i>Хорошо</i></p>
<p>Тест - i-exam.ru (Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень): Студент продемонстрировал прочные знания и развитые практические умения и навыки по дисциплине, которые заключаются в способности анализировать, сравнивать, оценивать и выбирать методы решения задач в области безопасности жизнедеятельности с использованием знаний и достижений смежных дисциплин.</p> <p>Ответ на билет: Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не</p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>

<p>аргументировано.</p> <p>Тест - i-exam.ru (Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень):</p> <p>Студент усвоил некоторые элементарные знания основных вопросов по дисциплине, но не овладел необходимой системой знаний основных фактов, процессов, явлений, закономерностей экологии, необходимыми умениями и навыками по работе с экологической информацией, не умеет соотносить общие вопросы экологии и отдельные факты.</p> <p>Ответ на билет:</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки.</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>
--	-----------------------------------

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования.



Интернет-экзамен (компетентный подход) 0191375871 Заградская Елизавета Сергеевна

Блок 2 Модуль: Теоретические основы безопасности жизнедеятельности Помощь

Задание № 15 ← Задания

К правовым методам обеспечения информационной безопасности относятся ...

Варианты ответа

Выберите не менее двух вариантов

- ратификация международных договоров об ограничении доступа к важной информации
- разработка норм, устанавливающих ответственность за преступления в информационной сфере
- формирование системы мониторинга показателей и характеристик информационной безопасности
- резервирование особо важных компьютерных подсистем

← Предыдущее Следующее → Заданий: 25 Дано ответов: 0 77:00

Структура теста Завершить тестирование

© НИИ мониторинга качества образования, 2008-2018

Интернет-экзамен (компетентный подход) 0191375871 Заградская Елизавета Сергеевна

Блок 2 Модуль: Чрезвычайные ситуации социального характера и защита населения от их последствий Помощь

Задание № 18 ← Задания

Преступление против общественной безопасности, заключающееся в создании устойчивой вооруженной группы в целях нападения на граждан или организации, а равно руководство такой группой, называется ... (Слово введите в поле ответов в форме соответствующего падежа.)

Варианты ответа

Введите ответ

← Предыдущее Следующее → Заданий: 25 Дано ответов: 0 76:34

Структура теста Завершить тестирование

© НИИ мониторинга качества образования, 2008-2018

Интернет-экзамен (компетентный подход) 0191375871 Заградская Елизавета Сергеевна

Блок 3 Задача- кейс Помощь

Задание № 23.1 ← Задания



30 января 2011 года произошло обрушение жилого дома на проспекте Ленина в центре города Ярославля. В вечернее время во время ремонта в одной из квартир на первом этаже была снесена несущая стена, что вызвало обрушение пролетных строений в подвале. В результате чрезвычайного происшествия пострадали 18 квартир второго подъезда, в которых проживал 31 человек. Под завалами погибла женщина.

<http://ria.ru/>
▲ Смотреть

Варианты ответа

Установите последовательность элементов

- согреть пострадавшего и дать ему щелочное питье
- обложить поврежденную конечность пакетами со льдом
- наложить жгут выше места сдавливания
- произвести иммобилизацию конечности с помощью подручного материала

← Предыдущее Следующее → Заданий: 25 Дано ответов: 0 75:02

Структура теста Завершить тестирование

© НИИ мониторинга качества образования, 2008-2018

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Определение понятия «опасность», «безопасность», «деятельность», «безопасность жизнедеятельности».
2. Определение понятий «ноксосфера», «гомосфера», «зона риска».
3. Принципы и методы обеспечения безопасности.
4. Основные аксиомы БЖД. Аксиома о потенциальной опасности деятельности и ее следствия.
5. Понятие «риск», виды рисков. Формула риска, методические подходы к определению риска.
6. Управление охраной труда в организации (обязанности работника и работодателя в области ОТ, служба ОТ, обучение и инструктажи по охране труда).
7. Нормативно-правовые основы управления охраны труда (законодательные документы, система стандартов безопасности труда).
8. Охрана окружающей среды и природоохранное законодательство. Нормирование качества окружающей природной среды.
9. Основные опасности техносферы (вибрация, шум, их характеристика, воздействие на человека и методы защиты).
10. Электрический ток, действие на организм человека. Виды поражения электрическим током.
11. Основные факторы, влияющие на исход поражения электрическим током. Шаговое напряжение.
12. Экология современного офиса. Санитарно-гигиенические требования к организации рабочего места пользователя ПЭВМ.
13. Виды производственного освещения. Требования к производственному освещению.
14. Основные светотехнические характеристики, используемые для количественной оценки условий естественного и искусственного освещения.
15. Производственный травматизм (основные причины, методы анализа производственного травматизма).
16. Несчастный случай на производстве (обязанности работодателя, порядок расследования и оформления).
17. Основные понятия области чрезвычайных ситуаций: «авария», «катастрофа», «стихийное бедствие», «источник ЧС», «зона ЧС», «поражающий фактор ЧС».
18. Понятие «чрезвычайная ситуация». Классификации чрезвычайных ситуаций по масштабам возможных последствий.
19. Поражающие факторы чрезвычайных ситуаций мирного времени. Характеристика степени внезапности воздействия поражающих факторов.
20. Конфликтные и бесконфликтные чрезвычайные ситуации. Классификация бесконфликтных чрезвычайных ситуаций по сфере возникновения.
21. Основные законодательные акты по защите населения и территорий от ЧС, действующие в Российской Федерации.
22. Взрыв. Поражающие факторы взрывов. Правила поведения при угрозе и возникновении взрывов.
23. Радиационно-опасные объекты. Характеристика поражающих факторов, зоны заражения и очага поражения при радиационных авариях.
24. Радиационные аварии (характеристика, последствия, действия населения при радиационной угрозе и радиоактивном загрязнении).
25. Химически опасные объекты. Характеристика поражающих факторов, зоны заражения и очага поражения при химических авариях.
26. Аварии с выбросом АХОВ (характеристика, последствия, действия населения при угрозе и возникновении химического заражения).

27. Опасные факторы пожара. Действия персонала объекта и населения при возникновении пожара в здании. Оказание первой помощи при ожогах.
28. Первичные средства пожаротушения (виды огнетушителей, принцип действия и порядок использования, комплектация пожарного щита).
29. Характеристика гregarных ЧС. Правила безопасного поведения в толпе при возникновении паники.
30. Основные источники терроризма и методы террора. Способы противодействия террористическим актам.
31. Основные задачи и структура Единой государственной системы предупреждения и ликвидации ЧС.
32. Принципы защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.
33. Оповещение населения об угрозе или возникновении ЧС. Действия населения по сигналам оповещения.
34. Эвакуационные мероприятия (виды, характеристика, эвакуационные органы, действие населения при эвакуации).
35. Укрытие населения в защитных сооружениях (виды, характеристика, порядок заполнения защитных сооружений).
36. Использование средств индивидуальной защиты (виды, характеристика, порядок использования средств индивидуальной защиты).
37. Мероприятия по ликвидации последствий ЧС (проведение АСДНР, обеззараживающих мероприятий).
38. Терминальные состояния. Оказание первой помощи при коме.
39. Признаки клинической смерти. Алгоритм оказания первой помощи при клинической смерти.
40. Виды травм. Оказание первой помощи при травмах.

3.3 Типовые практические ситуации для проведения промежуточной аттестации.

1. Вы являетесь сотрудником отдела ГОЧС объекта. На АЭС, расположенной в 30-ти километровой зоне от города произошла авария с выбросом радиоактивных веществ. Составьте порядок действий персонала объекта при получении заблаговременного оповещения об угрозе радиоактивного загрязнения. Дайте развернутый ответ.
2. Вы являетесь сотрудником управления по делам ГОЧС города. В связи с повышением уровня воды в реке ожидается затопление улиц города. Составьте вариант заблаговременного оповещения для населения об угрозе наводнения. Дайте развернутый ответ.
3. На АЭС, расположенной в 30-ти километровой зоне от города произошла авария с выбросом радиоактивных веществ. Населению было объявлено о начале эвакуации. Составьте алгоритм действий для населения. Дайте развернутый ответ.
4. Вы являетесь администратором гостиницы. Идя по коридору, замечаете, что из-под двери номера идет дым и дверь горячая. Ваши действия. Дайте развернутый ответ.
5. Вам поручено провести инструктаж с работниками отдела по подбору и использованию противогаза марки ГП-7. Составьте текст инструктажа. Дайте развернутый ответ.
6. Вы являетесь горничной гостиницы, расположенной в трехэтажном здании. Между вторым и третьим этажом, в холе возник пожар. Пламя охватило выход с третьего этажа, на котором остались заблокированными Вы и десять постояльцев. Аварийный выход третьего этажа закрыт на ключ. Составить алгоритм действий для сотрудников и гостей гостиницы, не имеющих возможности покинуть здание при пожаре. Дайте развернутый ответ.
7. Находясь на территории предприятия, расположенного вблизи молочного комбината, Вы неожиданно почувствовали в воздухе запах нашатырного спирта. Ваши действия. Дайте развернутый ответ.

8. Вы являетесь начальником отдела маркетинга. Вам поручено разработать инструкцию по охране труда пользователей ПЭВМ. Ваши действия. Дайте развернутый ответ.

9. Вы являетесь директором небольшой компании, общей численностью 15 человек. На молочном комбинате города произошла авария. Согласно оценке метео обстановки проведение эвакуации населения не потребуется, облако быстро рассеется. Составьте вариант оповещения и порядка действий работников компании, на время прохождения облака АХОВ. Дайте развернутый ответ.

10. Вы являетесь директором небольшой компании, общей численностью 15 человек. На очистных сооружениях города произошла авария. Согласно оценке метео обстановки проведение эвакуации населения не потребуется, облако быстро рассеется. Составьте вариант оповещения и порядка действий работников компании, на время прохождения облака АХОВ. Дайте развернутый ответ.

11. При пожаре в задымленном помещении, передвигаясь к выходу, в одном из кабинетов, Вы заметили противогаз марки ГП-7. Ваши действия. Дайте развернутый ответ.

12. Директор компании в Рождественские каникулы организовал корпоративный выезд сотрудников на горнолыжный курорт. Группе предстоит преодоление лавиноопасного участка. Разработайте порядок действий. Дайте развернутый ответ.

13. Поднимаясь по лестнице в подъезде своего дома, Вы почувствовали запах газа и заметили, что в соседней квартире открыта дверь. Войдя в квартиру, обнаружили соседа без признаков жизни. Ваши действия. Дайте развернутый ответ.

15. В рабочее время работы, в офисе сотрудница, включая электрический чайник в поврежденную розетку, подверглась действию электрического тока. Пострадавшая без сознания. Вы стали очевидцем произошедшей ситуации. Ваши действия по оказанию первой помощи пострадавшей. Дайте развернутый ответ.

16. Вы являетесь директором небольшой маркетинговой компании. В рабочее время работы, в офисе сотрудница, включая электрический чайник в поврежденную розетку, подверглась действию электрического тока. Пострадавшая без сознания. Ваши действия как руководителя компании. Дайте развернутый ответ.

17. Вы являетесь директором по персоналу производственного предприятия. Вам поручено провести анализ динамики производственной безопасности на предприятии за год, если коэффициент частоты травматизма увеличился с 6 до 12, а коэффициент тяжести травматизма уменьшился с 15 до 10. Проведите анализ динамики производственной безопасности. Дайте развернутый ответ.

19. В жаркий безветренный день в офисе сломался кондиционер. Пожилая женщина пожаловалась на вялость, сонливость, слабость, головную боль и головокружение. Лицо женщины покраснело, а температура тела поднялась до 40 °С, появились судороги. Определите состояние женщины и порядок оказания первой помощи. Дайте развернутый ответ.

20. Экономический отдел компании «Пластинвест» расположен в помещении площадью 30 м². Ориентация окон на юго-восток, световой коэффициент составляет 1/4; коэффициент естественной освещенности на рабочем столе, максимально удаленном от окна, составляет 1,05 %. Оцените условия естественного освещения в офисе и дайте гигиеническое заключение.

3.4 Типовой билет для зачета с оценкой

ФГБОУ ВО УрГУПС Кафедра «Техносферная безопасность» 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Безопасность жизнедеятельности» Билет № 1	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Техносферная безопасность»  _____ В.Г. Булаев « » 201_ г.
1	Основные понятия безопасности жизнедеятельности: «опасность», «безопасность» «безопасность жизнедеятельности», «риск», «ноксосфера», «гомосфера».	
2	Опасные факторы пожара. Действия персонала объекта и населения при возникновении пожара в здании. Оказание первой помощи при ожогах.	
3	Практическая ситуация: Вам поручено провести инструктаж с работниками отдела по подбору и использованию противогаза марки ГП-7. Составьте текст инструктажа. Дайте развернутый ответ.	

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.13 Безопасность жизнедеятельности** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой (2 курс). Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование, выполнение мероприятий текущего контроля. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическая ситуация. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.14 Физическая культура и спорт

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

Дисциплина **Б1.Б.14 Физическая культура и спорт** участвует в формировании следующей компетенции:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 и 2 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 1 и 2 курсах

Траектория формирования у обучающихся компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.14 Физическая культура и спорт** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

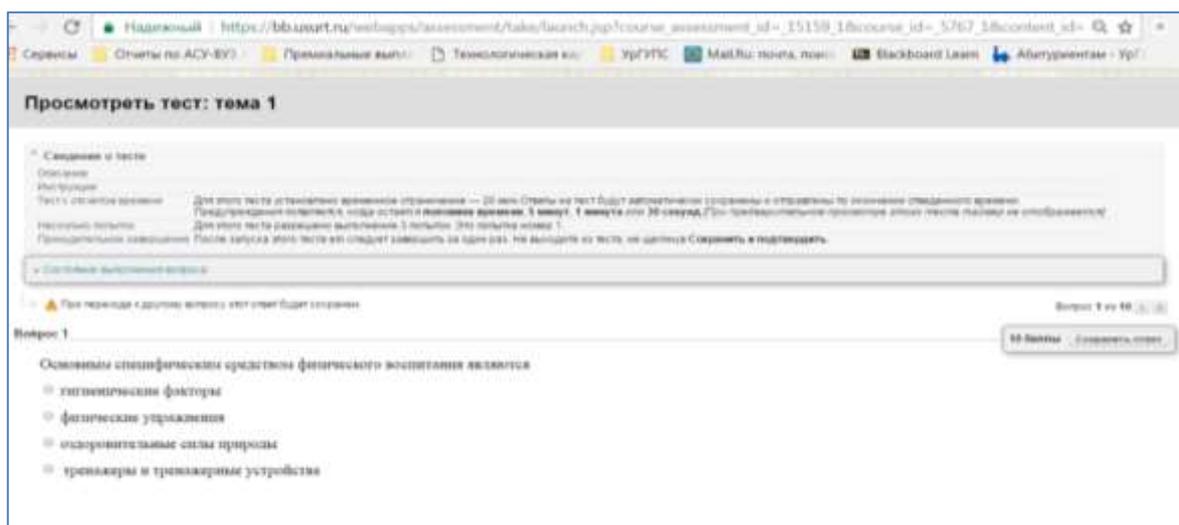
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.14 Физическая культура и спорт** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Достижение результата тестирования посредством системы электронной поддержки обучения Blackboard Learn выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному по РС ОДС	<i>Отлично</i>
Достижение результата тестирования посредством системы электронной поддержки обучения Blackboard Learn выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них не оценено максимальным числом баллов по РС ОДС	<i>Хорошо</i>
Достижение результата тестирования посредством системы электронной поддержки обучения Blackboard Learn выше порогового значения (60-74% правильных ответов)	<i>Удовлетворительно</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
Достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения всех предусмотренных РПД учебных заданий	
Достижение результата тестирования посредством системы электронной поддержки обучения Blackboard Learn меньше 60% правильных ответов	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования



3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Физическая культура и спорт как социальные феномены.
2. Физическая культура – часть общечеловеческой культуры.
3. Физическая культура как общеобразовательная дисциплина.
4. Физическое воспитание и его функции.
5. Физическое развитие человека и требования к нему.
6. Профессионально-прикладная физическая культура.
7. Оздоровительно-реабилитационная физическая культура.
8. Средства физической культуры.
9. Физическая культура в структуре профессионального образования.
10. Физическая культура как средство сохранения и укрепления здоровья.
11. Правовые основы физической культуры и спорта.
12. Физическая культура в высшем учебном заведении.
13. Социально-биологические основы физической культуры.
14. Здоровье и его составляющие.
15. Здоровье и двигательная активность.
16. Факторы, влияющие на здоровье человека.
17. Наследственность и ее влияние на здоровье человека.
18. Что такое онтогенез и филогенез?
19. Понятие о целостности организма и его систем.
20. Взаимодействие организма с окружающей средой.
21. Роль физической культуры в саморегуляции и самосовершенствовании организма.

22. Гиподинамия, ее влияние на здоровье.
23. Гипоксия, ее влияние на здоровье.
24. Роль опорно-двигательного аппарата в физических упражнениях.
25. Мышечная система и ее функции.
26. Мышечная ткань и ее строение.
27. Энергетика мышечного сокращения.
28. Виды мышечной деятельности и их характерные особенности.
29. Питание и физическая нагрузка.
30. Роль нервной системы в двигательных функциях.
31. Анализаторы и их функции в коррекции движений.
32. Экологические факторы и их влияние на здоровье.
33. Обмен веществ и двигательная активность.
34. Объективные и субъективные факторы, влияющие на состояние психофизического здоровья студента.
35. Утомление и его виды.
36. Утомление при физических нагрузках.
37. Утомление при умственной деятельности.
38. Роль физической культуры в снятии утомления.
39. Работоспособность студентов в режиме учебного дня.
40. Работоспособность студентов в режиме учебной недели.
41. Изменение психофизического состояния студентов в период экзаменационной сессии.
42. Классификация физических упражнений.
43. Мышечная активность и сердечная деятельность, их взаимосвязь.
44. Влияние социальных явлений на здоровье.
45. Влияние природных факторов на здоровье.
46. Виды адаптации к физическим упражнениям.
47. Адаптация к климатическим условиям.
48. Роль физических упражнений в улучшении устойчивости организма к эмоциональному стрессу.
49. Разминка и ее виды.
50. Двигательный навык и его формирование.
51. Здоровый образ жизни и его составляющие.
52. Организация режима труда и отдыха.
53. Гигиенические основы закаливания.
54. Основные требования к гигиене физических упражнений.
55. Взаимосвязь физической активности и гигиены питания.
56. Физические упражнения и их роль в профилактике вредных привычек.
57. Роль физических упражнений в межличностных отношениях.
58. Психофизическая регуляция функций организма.
59. Оздоровительные функции релаксационных воздействий.
60. Использование малых форм физической культуры для восстановления работоспособности в режиме рабочего дня.
61. Факторы, регулирующие физическую нагрузку.
62. Биоритмы и работоспособность человека.
63. Основные дидактические принципы физического воспитания.
64. Методы физического воспитания.
65. Средства физического воспитания.
66. Методы строго регламентированного упражнения.
67. Игровой метод в физическом воспитании.
68. Соревновательный метод в физическом воспитании.
69. Словесные и наглядные методы в физическом воспитании.
70. Основные физические качества человека.

71. Методы воспитания качества силы.
72. Методы воспитания качества быстроты.
73. Методы воспитания качества ловкости.
74. Методы воспитания качества выносливости.
75. Методы воспитания качества гибкости.
76. Методы воспитания смешанных физических качеств.
77. Роль физического воспитания в формировании психических качеств личности.
78. Зоны мощности физических упражнений.
79. Зоны интенсивности физических упражнений.
80. Структура учебно-тренировочных занятий.
81. Формы занятий физическими упражнениями.
82. Формы самостоятельных занятий.
83. Планирование физической нагрузки при самостоятельных занятиях.
84. Самоконтроль при занятиях физическими упражнениями.
85. Частота сердечных сокращений (ЧСС) как основной показатель, отражающий внутреннее содержание физической нагрузки.
86. Оценка функциональных возможностей организма с помощью тестов.
87. Физическая, техническая, тактическая и психическая подготовленность спортсмена.
88. Цели и задачи профессионально-прикладной физической подготовки.
89. Средства профессионально-прикладной физической подготовки.
90. Особенности организации профессионально-прикладной физической подготовки студентов в вузе.

3.3. Типовой билет к зачету с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Физвоспитание» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Физическая культура и спорт»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>А.В. Евсеев «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Методы строго регламентированного упражнения.</p>		
<p>2. Частота сердечных сокращений (ЧСС) как основной показатель, отражающий внутреннее содержание физической нагрузки</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.14 Физическая культура и спорт** проходит в виде зачета с оценкой на 1 и 2 курсах. Допуском к зачету является выполнение мероприятий текущего контроля. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждом из которых 2 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты текущего контроля и ответа на билет.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.15 Делопроизводство в кадровой службе

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

Дисциплина **Б1.Б.15 Делопроизводство в кадровой службе** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4 и 5 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен на 4 курсе Зачет на 4 курсе Экзамен на 5 курсе
ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений	
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	
ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов,	Формирование знаний	

содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Формирование умений Формирование владений	
ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	Формирование знаний Формирование умений	
ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Формирование знаний Формирование умений	
ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.15 Делопроизводство в кадровой службе** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.15 Делопроизводство в кадровой службе** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный	<i>Отлично (зачтено)</i>

вопрос, а также дополнительные вопросы, практическое задание выполнено без ошибок, даны пояснения к решению, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, практическое задание выполнено с незначительными ошибками, решение аргументировано, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)	<i>Хорошо (зачтено)</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, практическое задание выполнено с существенными ошибками, решение слабо аргументировано, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы билета даны не верно. Практическое задание не выполнено или выполнено неверно, решение не аргументировано.	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Типовые тестовые задания для итогового тестирования на 4 курсе

1. Документ, устанавливающий основные требования к оформлению кадровой документации в организации
 - 1) Трудовой кодекс РФ
 - 2) Устав организации
 - 3) ГСДОУ
 - 4) Инструкция по кадровому делопроизводству
- 2 Делопроизводство – это ...
 - 1) деятельность, обеспечивающая документирование, документооборот, оперативное хранение и использование документов
 - 2) обеспечение своевременного и правильного создания документов
 - 3) процесс создания и оформления документа, запись информации на различных

носителях по установленным правилам

- 4) получение, передача, обработка, учет, регистрация, контроль, хранение, систематизация, подготовка документов для сдачи в архив, уничтожение

3. Установите соответствие между основаниями для классификации кадровой документации и видами документов

1) Обязательные	А) Устав
2) Рекомендуемые	В) Коллективный договор
3) По мере необходимости	С) Положение об охране коммерческой тайны
	Д) Правила внутреннего трудового распорядка

4. Нормативные документы – основа для разработки Положения о защите персональных данных:

- 1) Конституция РФ
- 2) Трудовой кодекс РФ, ст. 85 – 90
- 3) Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»
- 4) Федеральный закон от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи»
- 5) Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
- 6) Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»

5. Установите последовательность граф основной части номенклатуры дел

- 1: Индексы дел
- 2: Заголовки дел (томов, частей)
- 3: Количество дел (томов, частей)
- 4: Сроки хранения дел (томов, частей) и номера статей по перечню
- 5: Примечание

Типовые тестовые задания для итогового тестирования на 4 курсе

1. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки ...

- 1) вносятся
- 2) вносятся по желанию работодателя
- 3) вносятся по желанию работника
- 4) не вносятся

2. Вставьте пропущенное слово.

Документ, содержащий перечень всех должностей в учреждении (организации) с указанием их количества и размеров должностных окладов – это ...

3. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись, в течение ... рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе

- 1) семи
- 2) пяти
- 3) четырех
- 4) трех

4. Установите последовательность этапов оформления приема на работу

- 1: Написание заявления о приеме на работу

- 2: Заключение трудового договора
- 3: Оформление приказа о приеме на работу
- 4: Запись в трудовой книжке
- 5: Оформление личной карточки

5. Положения, закрепленные в должностной инструкции:

- 1) должностные обязанности
- 2) права
- 3) условия труда
- 4) ответственность
- 5) оплата труда
- 6) связи по должности

Типовые тестовые задания для итогового тестирования на 5 курсе

1. 1С: Заработная плата и управление персоналом 8.2. Для создания приказа о приеме на работу в 1С необходимо открыть

- 1) Кадровый учет организации – Кадровый учет – Штатное расписание
- 2) Кадровый учет организации – Прием на работу в организацию
- 3) Кадровый учет организации – Создать приказ о приеме на работу в организацию
- 4) Кадровый учет организации – Кадровый учет – Прием на работу в организацию

2. 1С: Заработная плата и управление персоналом 8.2. Документ «Заявка на обучение» предназначен для

- 1) Составления долгосрочной программы повышения квалификации отдельных категорий работников
- 2) Составления долгосрочной программы повышения квалификации конкретных работников
- 3) Планирования разового (ситуационного) обучения отдельных категорий персонала
- 4) Планирования разового (ситуационного) обучения конкретных работников

3. Кадровый план в программе 1С: ЗП И УП 8.2

- 1) Нельзя вести в тех случаях, когда штатное расписание организаций совпадает со штатным расписанием предприятия
- 2) Можно не вводить, если кадровое планирование на предприятии ограничивается составлением штатного расписания организаций
- 3) Нужно вести в тех случаях, когда штатное расписание организаций не совпадает со штатным расписанием предприятия
- 4) Необходимо вести в обязательном порядке

4. 1С: Заработная плата и управление персоналом 8.2. Колонка "Статья ТК РФ" документа "Увольнение из организаций" заполняется

- 1) Вручную, поскольку значением является текстовая строка
- 2) Выбором соответствующего элемента справочника "Основания увольнения"
- 3) Выбором соответствующего элемента справочника "Основания увольнения из организаций"
- 4) Выбором одной из predetermined статей Трудового кодекса Российской Федерации

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену на 4 курсе

1. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Делопроизводство в кадровой службе».
2. Понятие делопроизводства, история его появления.
3. Основы современного делопроизводства.
4. Структура и функции служб организационно–документационного обеспечения.
5. Сущность кадрового делопроизводства и его нормативно-правовое обеспечение.
6. Нормативные правовые акты, на основе которых происходит кадровое администрирование в ОАО «РЖД».
7. Понятие «документ». Роль документа в управленческой деятельности.
8. Классификация документов по управлению персоналом в организации.
9. Требования к оформлению кадровых документов, содержащиеся в нормативно-правовых документах.
10. Использование электронной цифровой подписи в документации по кадрам.
11. Рекомендации по составлению текстов деловых документов.
12. Основные требования к оформлению кадровых документов в ОАО «РЖД».
13. Виды и назначение организационной документации по кадрам.
14. Структура, назначение, порядок разработки, согласования и утверждения Правил внутреннего трудового распорядка.
15. Структура, назначение, порядок разработки, согласования и утверждения Положения о персонале.
16. Структура, назначение, порядок разработки, согласования и утверждения Положения о структурном подразделении.
17. Структура, назначение, порядок разработки, согласования и утверждения должностной инструкции.
18. Ознакомление работников с локальными нормативными актами организации.
19. Виды и назначение распорядительной документации по кадрам.
20. Виды и назначение информационно-справочной документации по кадрам.
21. Назначение, порядок оформления и основные реквизиты докладных, служебных и объяснительных записок.
22. Назначение, порядок оформления и основные реквизиты представлений, предложений и заявлений.
23. Понятие, виды, порядок оформления и основные реквизиты актов.
24. Понятие, виды, порядок оформления и основные реквизиты справок.
25. Понятие «унифицированная форма документа» и «первичный учетный документ».
26. Общие правила, структура, реквизиты и стандартный порядок заполнения унифицированных форм первичной учетной документации по труду.
27. Порядок работы с унифицированными формами первичной учетной документации по труду.
28. Понятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Порядок разработки проекта локального нормативного акта.
29. Виды и назначение локальных нормативных актов в сфере управления персоналом организации.
30. Структура и назначение Положения о найме персонала.
31. Структура и назначение Положения об адаптации персонала.
32. Структура и назначение Положения о деловой оценке (об аттестации) персонала.
33. Структура и назначение Положения об обучении персонала.
34. Структура и назначение Положения об оплате труда.
35. Порядок и способы ознакомления работников с локальными нормативными актами.
36. Перечень документов, содержащих персональные данные работников.
37. Способы получения, обработки, использования в организации, хранения, защиты, дифференциации и контроля доступа к персональным данным работников.

38. Документооборот и документация локального характера, фиксирующая порядок и правила работы с персональными данными работников.
39. Структура и типовой текст Положения «О защите персональных данных работников», Обязательства о неразглашении персональных данных работников.
40. Порядок работы с персональными данными работников в ОАО «РЖД».
41. Внутренняя унификация форм документов, создаваемых и функционирующих в делопроизводстве службы управления персоналом организации.
42. Номенклатура дел кадровой службы. Обеспечение сохранности кадровых документов.
43. Особенности организации хранения кадровых документов в ОАО «РЖД».
44. Виды и порядок проведения проверок Государственной инспекцией труда (ГИТ).
45. Документы, отражающие вопросы управления персоналом в организации, обязательные для предъявления государственному инспектору при проверке ГИТ.

Вопросы к зачету на 4 курсе

1. Понятие и назначение трудовой книжки. Зарубежная практика и зарубежные аналоги трудовых книжек.
2. Форма и структура трудовой книжки. Требования к оформлению, ведению записей, внесению исправлений в трудовые книжки работников организации.
3. Ответственность работодателя за хранение трудовых книжек работников организации.
4. Дубликат трудовой книжки. Вкладыш в трудовую книжку.
5. Понятие, назначение, порядок разработки, согласования, утверждения и ввода в действие штатного расписания.
6. Структура и реквизиты унифицированной формы штатного расписания (№ Т-3).
7. Обязательные реквизиты, структура, текст, разработка и издание приказа «Об утверждении штатного расписания».
8. Резюме и его виды. Требования к резюме.
9. Анкета при приеме на работу. Разновидности анкет.
10. Автобиография, характеристика, рекомендательное письмо.
11. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Проверка подлинности документов, предъявляемых соискателями при приеме на работу.
12. Этапы оформления трудовых отношений.
13. Документы, предъявляемые при трудоустройстве на работу.
14. Порядок, обязательные правила и практика оформления документов, сопровождающих прием на работу.
15. Документирование процедуры отбора персонала.
16. Особенности документирования найма персонала в ОАО «РЖД».
17. Особенности организации медицинского осмотра при приеме на работу на предприятие железнодорожного транспорта.
18. Порядок, обязательные правила и практика оформления документов, сопровождающих перевод работников на другую работу.
19. Особенности документирования перевода и изменения условий трудового договора в ОАО «РЖД».
20. Виды отпусков. Разработка и утверждение графика отпусков работников организации.
21. Оформление первичной учетной документации, связанной с отпусками.
22. Особенности документирования отпуска в ОАО «РЖД».
23. Понятие, виды и предельные сроки служебных командировок.
24. Документирование направления работников в служебные командировки.
25. Особенности администрирования командировок в ОАО «РЖД».
26. Особенности оформления поощрения работников.
27. Виды поощрений ОАО «РЖД».
28. Порядок поощрения и представления к поощрению в ОАО «РЖД».

29. Особенности оформления дисциплинарных взысканий.
30. Учет использования рабочего времени.
31. Особенности учета рабочего времени в ОАО «РЖД».
32. Понятия «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».
33. Общие правила документационного сопровождения прекращения трудового договора.
34. Состав и оформление документации, сопровождающей прекращение действия трудового договора с работником.
35. Этапы прекращения действия трудового договора по инициативе работодателя.
36. Этапы прекращения действия трудового договора по инициативе работника.
37. Особенности документирования прекращения трудового договора в ОАО «РЖД».
38. Сущность и цели проведения аудита кадрового делопроизводства.
39. Этапы проведения аудита кадрового делопроизводства.
40. Перечень кадровых документов, подлежащих аудиторской проверке.

Вопросы к экзамену на 5 курсе

1. Информация и ее роль в развитии экономики.
2. Виды информации в кадровом менеджменте.
3. Внемашинное и внутримашинное информационное обеспечение.
4. Применение тестовых компьютерных методик в кадровом менеджменте.
5. Понятие информационной системы и ее влияние на организационную структуру.
6. Роль информационного менеджмента в достижении конкурентных преимуществ.
7. Автоматизированные системы управления: определение, назначение, основное возможности.
8. Рынок прикладных программных продуктов для управления персоналом.
9. Классификация информационных технологий в управлении персоналом.
10. Система управления персоналом БОСС-Кадровик.
11. АИТ:\ управление персоналом: принципы работы, основные модули.
12. Система электронного документооборота Е1 Евфрат.
13. Процедура оформления обучения группы сотрудников.
14. Система справочников в 1С: ЗУП.
15. Электронный документооборот.
16. Программа «1С: Зарплата и управление персоналом»: назначение, возможности.
17. Модуль «HR» - модуль управления персоналом в системе SAP R/3. Его основные функции.
18. Электронные системы документооборота и их виды.
19. Средне-интегрированные системы управления персоналом.
20. Система электронного документооборота «Дело».
21. Эволюция развития справочно-правовых систем.
22. Справочно-правовая система «Кодекс».
23. Основные принципы работы в Консультант- Плюс.
24. Справочно-правовая система «Гарант».
25. Справочно-правовые системы и их классификация.
26. Постановка документов на контроль в СПС Консультант Плюс.
27. Облачные вычисления.
28. Программное обеспечение как услуга (SaaS-технологии).
29. Сравнительный анализ традиционного программного обеспечения и облачных вычислений.
30. Нотация «Процедура» для описания процессов нижнего уровня.
31. Методология описания бизнес-процессов IDEF0.
32. Электронная подпись и процедура ее использования.

33. Электронная подпись. Виды электронной подписи. Открытый и закрытый ключи электронной подписи.
34. Криптографические методы защиты информации.
35. Система сбалансированных показателей и ее связь с автоматизацией деятельности предприятия.
36. Процедура оформления документов при приеме на работу в 1С.
37. Процедура подбора персонала в 1С: ЗУП.
38. Процедура подготовки приказа о приеме на работу в 1С: ЗУП.
39. Процедура обучения в 1С: ЗУП.
40. Процедура аттестации в 1С: ЗУП.
41. Процедура составления штатного расписания в 1С:ЗУП.
42. Процедура аттестации работников в 1С: Управление персоналом.
43. Управленческий учет в 1С:ЗУП.
44. Ведение регламентированного учета в 1С:ЗУП.
45. Составление кадрового плана в 1С:ЗУП.
46. Процедура оформления графика отпусков в 1С.
47. Процедура оформления обучения сотрудников в 1С:ЗУП. Подготовка форм отчета.
48. Процедура подбора персонала с помощью Менеджера контактов в 1С:ЗУП.
49. Функция РАЗНДАТ() при расчете стажа и возраста сотрудника.
50. Процессный подход в управлении персоналом.
51. Функция ЕСЛИ() при расчете анализа данных в Excel.
52. Функция ВПР() для определения значения зависимой величины.

3.3. Типовые экзаменационные билеты (билеты к зачету)

Типовые экзаменационные билеты на 4 курсе

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Способы получения, обработки, использования в организации, хранения, защиты, дифференциации и контроля доступа к персональным данным работников.</p>		
<p>2. Требования к оформлению кадровых документов, содержащиеся в нормативно-правовых документах.</p>		
<p>3. Практическое задание (см. Приложение к экзаменационному билету № 1).</p>		
<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Сущность кадрового делопроизводства и его нормативно-правовое обеспечение.</p>		
<p>2. Особенности организации хранения кадровых документов в ОАО «РЖД».</p>		
<p>3. Практическое задание (см. Приложение к экзаменационному билету № 2).</p>		

Типовые билеты к зачету на 4 курсе

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p align="center">Билет для зачета по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»</p> <p align="center">БИЛЕТ № 14</p>	<p align="center">УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p align="center">Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Понятие, назначение, порядок разработки, согласования, утверждения и ввода в действие штатного расписания.</p>		
<p>2. Практическое задание (см. Приложение к билету для зачета № 14).</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p align="center">Билет для зачета по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»</p> <p align="center">БИЛЕТ № 20</p>	<p align="center">УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p align="center">Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Этапы оформления трудовых отношений.</p>		
<p>2. Практическое задание (см. Приложение к билету для зачета № 20).</p>		

Типовые экзаменационные билеты на 5 курсе

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p align="center">Экзаменационный билет по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»</p> <p align="center">БИЛЕТ № 1</p>	<p align="center">УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p align="center">Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Программа «1С: Зарплата и управление персоналом»: назначение, возможности.</p>		
<p>2. Основные принципы работы в Консультант-Плюс.</p>		
<p>3. Практическое задание (см. Приложение к экзаменационному билету № 1).</p>		
<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p align="center">Экзаменационный билет по дисциплине «Делопроизводство в кадровой службе»</p> <p align="center">БИЛЕТ № 2</p>	<p align="center">УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p align="center">Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Электронные системы документооборота и их виды.</p>		
<p>2. Управленческий учет в 1С:ЗУП.</p>		
<p>3. Практическое задание (см. Приложение к экзаменационному билету № 2).</p>		

3.4. Типовые практические задания для билетов

Типовые практические задания на 4 курсе

Практическое задание. Определите наименование и вид кадрового документа.

1. Общие положения

1.1. Основной задачей повара детского сада является приготовление доброкачественного питания для детей и сотрудников детского сада.

1.2. Повар детского сада назначается и освобождается приказом заведующей по детскому саду в установленном порядке.

1.3. Повар подчиняется непосредственно заведующей детского сада.

Практическое задание. Исправьте ошибки в оформлении реквизитов:

- 1) 1.11.05 года;
- 2) 650032, гор. С-Петербург, Россия, улица С.-Щедрина, д. 35-2, офис 7;
- 3) Ген. директор «Криолла» Р.П. Игнатов _____

Типовые практические задания на 4 курсе

Задание. Найдите ошибки, допущенные автором заявления, и исправьте их. Составьте правильно оформленный текст заявления.

Президенту фирмы «Восход»
Уважаемому господину
Павлову А. В.
От Рукина П. А.,
Выпускника Финансовой
Академии

ЗАЯВЛЕНИЕ.

Многоуважаемый Павлов А. В.! Являясь выпускником Финансовой Академии, мне всегда хотелось работать в Вашей фирме!

Прошу принять меня на работу на должность бухгалтера.

С уважением, Рукин.
25-ого мая 2012 года

Задание. Найдите ошибки в докладной записке о переводе работника.

ЗАО «Ариадна»
Отдел снабжения

Генеральному директору ЗАО «Ариадна»
Роктову В. М.

18.05.2012 № 39

ДОКЛАДНАЯ ЗАПИСКА

В связи с реорганизацией структуры Управления и укрупнением должностных обязанностей работников прошу перевести инспектора Королькову О. Г. на должность ведущего инспектора и внести изменение в штатное расписание.

Начальник отдела снабжения

Мирончук

Мирончук С. В.

Типовые практические задания на 5 курсе

Практическое задание.

Даны следующие данные о сотрудниках

ФИО	Образование
Штатные сотрудники	
Мухин Анатолий Георгиевич	средне-специальное
Калашников Семён Глебович	высшее
Блинов Станислав Валерьевич	высшее
Филатов Петр Евгеньевич	средне-специальное
Антонов Денис Геннадьевич	высшее
Совместители	
Сотников Никита Евгеньевич	средне-специальное
Старикова Алёна Алексеевна	высшее
Таратынова Ульяна Вадимовна	высшее

- 1) С помощью функции СЧЁТЕСЛИ() рассчитайте количество сотрудников с высшим и средне-специальным образованием.
- 2) Сгруппируйте данные в таблице (штатные сотрудники и совместители), как представлено на рисунке.

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

	A	B	C
1			
2	ФИО	Образование	
3	Штатные сотрудники		
9	Совместители		
13			
14	Количество сотрудников с высшим образованием		4
15	Количество сотрудников со средне-специальным образованием		3
16			
17			
18			

- 3) С помощью функции ЕСЛИ() для каждого сотрудника вывести в столбце С (Решение об обучении) «направить на обучение» для сотрудников со средне-специальным образованием. Для остальных сотрудников оставить ячейку пустой.

Практическое задание. Найдите ошибки в оформлении штатного расписания, разработанного в системе 1С: Зарплата и управление персоналом.

Унифицированная форма № Т-5
Утверждена постановлением Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301017
	12345678

Общество с ограниченной ответственностью «Баранки» (ООО «Баранка»)

наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления
<i>1-шр</i>	<i>30.12.2011</i>

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от “29” декабря 2011 г. № 25

на период _____ с “ 01 ” января 2012 г.

Штат в количестве 25 единиц

2.

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр., руб.	Надбавки, руб.			Всего, руб. ((гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 + гр. 8) × гр. 4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
...
<i>Пекарский цех</i>	<i>02</i>	<i>Нач. цеха Хлебов В. И.</i>	<i>1</i>	<i>40 000</i>				<i>40 000</i>	
		<i>Пекарь</i>	<i>3</i>	<i>15 000 – 20 000</i>				<i>60 000 – 90 000</i>	
		<i>Кондитер</i>	<i>2</i>	<i>20 000</i>				<i>35 000</i>	
<i>Бухгалтерия</i>	<i>03</i>	<i>Бухгалтер</i>	<i>2</i>	<i>20 000 – 30 000</i>				<i>40 000 – 60 000</i>	
		<i>Главный бухгалтер</i>	<i>1</i>	<i>40 000</i>				<i>40 000</i>	
		<i>Табельщик</i>	<i>0,5</i>	<i>20 000</i>				<i>10 000</i>	
...
Итого			<i>30</i>

Руководитель кадровой службы

Начальник отдела кадров
должность

Булкин
личная подпись

Л. Е. Булкин
расшифровка подписи

Главный бухгалтер

Пирогова
личная подпись

В.М. Пирогова
расшифровка подписи

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.15 Делопроизводство в кадровой службе** проходит в форме экзамена и зачета на 4 курсе, экзамена на 5 курсе. Допуском к зачету, экзамену является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включен теоретический вопрос и практическое задание. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Промежуточная аттестация (зачет, экзамен) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет (билет для зачета). Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.16 Регламентация социально-трудовых отношений

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

Дисциплина **Б1.Б.16** **Регламентация социально-трудовых отношений** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 5 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)		
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.16**

Регламентация социально-трудовых отношений как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.16 Регламентация социально-трудовых отношений** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов). Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Дополните фразу: Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за ...	<ul style="list-style-type: none"> – 7 дней до их введения в действие – 1 месяц до их введения в действие – 2 месяца до их введения в действие
2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:	<ul style="list-style-type: none"> – инспекцией по труду – судом – комиссией по трудовым спорам
3. Комиссия по трудовым спорам	– не менее четырех членов

включает:	<ul style="list-style-type: none"> – не менее семи членов – количество членов не ограничено в Трудовом кодексе Российской Федерации
4. Чтобы стать субъектом правоотношения по социальному обеспечению граждан должен обладать:	<ul style="list-style-type: none"> – правосубъектностью, правоспособностью – дееспособностью – правосубъектностью, деликтоспособностью – деликтоспособностью, правосубъектностью, дееспособностью
5. Система социально-трудовых отношений – это:	<ul style="list-style-type: none"> – взаимоотношения между государством, предприятиями, профсоюзами и населением – динамическая система, основанная на определенных принципах и реализуется на разных уровнях – все ответы правильные

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Сущность понятия социально-трудовые отношения.
2. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.
3. Особенности регламентации социально-трудовых отношений в условиях трудовой миграции (Миграционное право России).
4. Понятие «социальное страхование».
5. Характеристика основных типов социально-трудовых отношений
6. Страхование как форма социальной защиты.
7. Международное законодательство в области социально-трудовых отношений.
8. Коллективный договор.
9. Субъекты социально-трудовых отношений.
10. Фонд социального страхования современной России. Механизм взаимодействия.
11. Система социальной защиты работников.
12. Регламентация социально-трудовых отношений в условиях трудовой миграции.
13. Понятие «социальное партнерство».
14. Основные направления регулирования социально-трудовых отношений.
15. Задачи системы государственного регулирования социально-трудовых отношений.
16. Виды социального страхования.
17. Программно-нормативная регламентация социально-трудовых отношений.
18. Понятие страхового стажа, его значение и виды.
19. Нормативно-правовое регулирование разрешения коллективных конфликтов.
20. Социально-трудовые отношения как источник конфликтов.
21. Негосударственные пенсионные фонды.
22. Понятие пенсии по случаю потери кормильца.
23. Корпоративные пенсионные программы.
24. Классификация конфликтов в социально-трудовой сфере.
25. Размеры социальных пенсий. Порядок назначения и выплаты трудовых пенсий.
26. Пособия по временной нетрудоспособности, их виды.
27. Механизм взаимодействия кадровой службы предприятия с внешними организациями.
28. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования, механизм взаимодействия.
29. Право на пособия. Сроки выплаты пособий.
30. Исчисление пособий по временной нетрудоспособности, определение заработка для исчисления пособий.

31. Система государственного пенсионного обеспечения.
32. Механизм взаимодействия с пенсионным фондом.
33. Федеральная служба по труду и занятости населения, механизм взаимодействия.
34. Корпоративные пенсионные программы.
35. Сравнительные характеристики пенсионных систем западных стран.
36. Прогнозы развития системы социального страхования России.
37. Трудовой договор.
38. Рабочее время и время отдыха.
39. Заработная плата. Гарантии и компенсации по трудовому законодательству.
40. Ответственность субъектов социально-трудовых отношений.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Регламентация социально-трудовых отношений»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Государственное регулирование социально-трудовых отношений.</p>		
<p>2. Механизм взаимодействия кадровой службы предприятия с внешними организациями</p>		
<p>3. Между работниками камвольного комбината «Октябрь» возник спор о том, на какой срок могут заключаться соглашения. Были высказаны следующие мнения: срок Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ определяется сторонами, поскольку законодателем он не ограничен; срок отраслевого регионального соглашения не может превышать 3 года; срок территориального соглашения не может превышать 2 года. Определите правомерность высказанных мнений.</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.16 Регламентация социально-трудовых отношений** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой на 5 курсе. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, каждый из которых включает два теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.17 Экономика организации

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

Дисциплина **Б1.Б.17 Экономика организации** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
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-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике		
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		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.Б.17 Экономика организации** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.17 Экономика организации** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению	<i>Отлично</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	<i>Хорошо</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументированно	<i>Удовлетворительно</i>
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Высшей целью предпринимательской деятельности является:

- 1) превышение результатов над затратами
- 2) рациональное использование имеющихся ресурсов
- 3) превышение объемов производства над объемами реализации
- 4) повышение конкурентоспособности продукции или услуг

2. Достижение заданных результатов при минимальных затратах или при определенном объеме затрат обеспечение наибольших результатов составляет принцип _____ предприятия:

- 1) рентабельности
- 2) финансовой устойчивости
- 3) получения прибыли
- 4) экономичности

3. Эффективность использования оборотных средств характеризуют....

- 1) прибыль, рентабельность производства
- 2) коэффициент оборачиваемости, средняя продолжительность одного оборота оборотных средств
- 3) фондоотдача, фондоемкость продукции
- 4) фондовооруженность труда

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Общая характеристика предприятия, его внешняя и внутренняя среда.
2. Организационно-правовые формы предприятия.
3. Объединение предприятий.
4. Экономическое содержание основных фондов, их состав, структура и оценка.
5. Износ и амортизация основных фондов.
6. Показатели эффективности и состояния основных фондов.
7. Понятие производственной мощности предприятия.
8. Оборотные средства: экономическая сущность и классификация.
9. Нормирование оборотных средств.
10. Показатели эффективности использования оборотных средств.
11. Состав и структура персонала предприятия.
12. Определение потребности в персонале.
13. Расчет бюджета рабочего времени.
14. Производительность труда: определение, показатели, направления повышения.
15. Принципы организации оплаты труда на предприятии.
16. Формы и системы оплаты труда.
17. Тарифная и бестарифная система оплаты труда.
18. Заработная плата: сущность, виды доплат и надбавок.
19. Сущность и классификация затрат предприятия.
20. Себестоимость продукции, ее виды.
21. Калькуляция себестоимости продукции.
22. Современные методы исчисления затрат и управления себестоимостью.
23. Финансовые результаты деятельности предприятия.
24. Рентабельность - виды и значение.
25. Налоги и налогообложение.
26. Принципы, методы и виды планирования.
27. Бизнес-план: функции и разделы.

28. Система управления предприятием.
29. Организационные структуры управления

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

УрГУПС	Билет для зачета с оценкой	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой, д.э.н., профессор
Кафедра «Экономика транспорта» 2020-2021 уч.г.	БИЛЕТ № 4 по дисциплине «Экономика организации»	Рачек С.В. « » 20 _ г.
1. Производительность труда: определение, показатели, направления повышения.		
2. Практическое задание		

3.4 Типовое практическое задание для билета

На основе исходных данных:

1. Заполнить пропуски в таблице.
2. Определить влияние факторов (удельного веса активной части основных средств, среднегодовой стоимости машин и оборудования, объема изготовленной продукции) на изменение фондоотдачи, используя методы факторного анализа.
3. Сформулировать выводы.

Исходные данные:

Показатели	План	Факт	Абсолютное отклонение
1. Объем изготовленной продукции, тыс. шт.	175	220	
2. Цена за единицу, ден. ед.	10	12	
3. Среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных средств, тыс. ден. ед.	58	72	
4. Фондоотдача			
5. Фондоемкость			
6. Среднегодовая стоимость машин и оборудования, ден. ед.	35000	38000	
7. Фондоотдача активной части фондов			
8. Удельный вес активной части основных средств, %			

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.17 Экономика организации** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание (задача).

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.18 Организация и нормирование труда

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

Дисциплина **Б1.Б.18 Организация и нормирование труда** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений	Экзамен Зачет с оценкой
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Формирование владений	
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы **Б1.Б.18 Организация и нормирование труда** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.Б.18 Организация и нормирование труда** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов)</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы билета к зачету даны неверно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

3 курс

1. Задачами организации труда являются:

- Экономическая
- Психофизиологическая
- Техничко-техническая
- Классическая
- Нормативная

2. Метод труда это

- способ выполнения производственного задания, характеризующийся совокупностью определенных трудовых приемов и последовательностью их выполнения.
- совокупность трудовых движений, совершаемых без перерыва рабочими органами человека
- часть производственного процесса, осуществляемая одним работником или группой на одном рабочем месте и включающая все их действия по выполнению единицы заданной работы над одним предметом труда.
- совокупность трудовых приемов по выполнению какой-либо законченной, технологически однородной части операции.

3. Трудовое действие это

- Любое однократное движение рук, ног, пальцев, корпуса работника в процессе выполнении работы
- Комплекс трудовых движений (взять деталь, запустить станок и т.д.).
- Технологически завершенная часть операции, состоящая из совокупности трудовых действий, выполняемая при неизменных орудиях труда и оборудования
- Часть производственного процесса, осуществляемая одним работником или группой на одном рабочем месте и включающая все движения работников по выполнению единицы заданной работы над одним предметом труда.

4. Хронометраж это...

- способ изучения трудовых затрат времени на изготовление продукта (выполнение услуги) путем замеров и фиксации
- способ изучения трудовых затрат времени на изготовление продукта (выполнение услуги) путем замеров и фиксации
- метод оплаты труда и установления трудовой дисциплины

5. Фотография рабочего времени используется для:

- Определение структуры рабочего времени
- Улучшение социально-психологического климата в коллективе
- Повышения мотивации сотрудников
- Изучение опыта лучших сотрудников

3 курс

1. Режим работы, при котором каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности:

- Ненормированный рабочий день
- Гибкое рабочее время
- Сменная работа
- Рабочий день, разделенный на части

2. Трудовым Кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ, к числу основных задач трудового

законодательства отнесено:

- создание необходимых правовых условий для согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства
- отражение вопросов профессионального и социального развития трудового коллектива, его взаимоотношений с администрацией, гарантированности занятости персонала и др.
- разработка должностных инструкций, которые составляются на основе Положения о подразделении, квалификационной характеристики, а также проведенного анализа работы
- отражение вопросов гарантированности занятости персонала

3. Результатом регламентирования трудовых и связанных с ними иных отношений работодателя и работника является:

- создание отдела по управлению персоналом
- комплекс документов, именуемый кадровой документацией
- создание обязательного социального страхования
- орг.структура подразделения

4. По виду деятельности рабочие места классифицируются на

- Основные и вспомогательные
- Массового, серийного, штучного производства
- Универсальные, специализированные, комплексные, сквозные
- Для ручного труда, смешанного, машинного, технологического

6. Нормы обслуживания применяются в работе следующих категорий персонала:

- вспомогательные рабочие
- специалисты и служащие
- руководители и технические исполнители
- основные рабочие

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Предмет и содержание дисциплины «Организация и нормирование труда» и ее связь с другими дисциплинами.
2. Сущность и содержание организации труда как системы.
3. Сущность организации труда как управленческой деятельности, ее направление, цель, задачи и функции.
4. Современные концепции организации труда.
5. Становление науки об организации труда. Роль Ф. Тейлора, Ф. Гилбрета, Г. Форда, Г. Эммерсона.
6. Этапы развития науки об организации труда в России.
7. Сущность, содержание и задачи совершенствования организации труда на научной основе.
8. Теоретические основы НОТ: основные категории, принципы, нормативная база.
9. Внутрипроизводственное разделение труда: понятие, виды, преимущества специализации работников.
10. Границы разделения труда: понятие, виды, методические подходы к оценке.

11. Технологическое (операционное) разделение труда: понятие, направления совершенствования, роль в обеспечении синхронизации выполнения частичных трудовых процессов.

12. Влияние развития техники на содержание и организацию труда работников.

13. Трудовой процесс: понятие, классификация, взаимосвязь с производственным процессом, влияющие факторы, направления совершенствования.

14. Изучение трудовых процессов: методы, направления анализа, требования к организации.

15. Источники информации для характеристики отдельных сторон трудового процесса.

16. Метод труда: понятие, элементы, методы изучения, направления анализа и совершенствования.

17. Проектирование и внедрение рациональных методов труда.

18. Рабочее место: понятие, классификация, задачи и основные направления совершенствования.

19. Рабочее место как социотехническая система. Требования к подбору работников.

20. Специализация и оснащение рабочих мест.

21. Планировка рабочего места: виды требований к совершенствованию, нормативная база.

22. Аттестация рабочих мест и использование ее результатов для совершенствования организации труда на принципах НОТ.

23. Совмещение профессий: понятие, виды, условия применения, социально-экономическое значение.

24. Многостаночное обслуживание: понятие, особенности организации, условия эффективного применения.

25. Внутрипроизводственная кооперация труда: понятие, виды, методы

26. Коллективная форма организации труда: понятие, роль в повышении эффективности труда, условия эффективного применения.

27. Бригадная организация труда: понятие, классификация видов бригад, принципы формирования, условия эффективного применения.

28. Организация труда в бригадах.

29. Функциональное разделение труда и его влияние на производительность труда работников.

30. Организация обслуживания рабочих мест: понятие, функции, задачи и основные направления рационализации.

31. Системы обслуживания рабочих мест: виды, особенности построения. Факторы, обуславливающие выбор системы обслуживания.

32. Совершенствование организации труда вспомогательных рабочих.

33. Условия труда: понятие, составные элементы и их характеристика, факторы, влияющие на их формирование.

34. Экономическое и социальное значение совершенствования условий труда. Источники появления эффекта.

35. Режимы труда и отдыха: разновидности, влияние рационализации на производительность труда работников.

36. Графики сменности, основные требования к их разработке.

37. Принципы выбора варианта внутрисменного режима труда и отдыха. Организация внутрисменного отдыха работника.

38. Гибкие режимы труда: виды, особенности организации, социально-экономическое значение внедрения и рационализации.

39. Управление организацией труда на предприятии: задачи, субъекты, планирование.

40. Социализация, профориентация и профессионализация персонала как факторы повышения производительности труда.

41. Программа адаптации персонала как инструмент управления организацией труда на предприятии.
42. Взаимовлияние организации труда и трудовой и технологической дисциплины работников.
43. Изучение и анализ сложившейся организации труда: задачи, методические подходы к количественной оценке уровня организации труда.
44. Уровень использования рабочего времени как показатель рациональности организации труда.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Сущность, классификация регламентов труда и их взаимосвязь с управлением персонала.
2. Формы регламентации труда.
3. Регламенты функционального разделения труда.
4. Технологии выработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений.
5. Регламенты, относящиеся к персоналу управления.
6. Классификация методов регламентации управленческого труда.
7. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.
8. Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих.
9. Комплексный характер и этапы разработки системы регламентирования управленческого труда.
10. Организационный механизм управления разработкой системы регламентирования управленческой деятельности.
11. Информационное обеспечение процессов, технического и программного обеспечения системы регламентации труда управленческого персонала.
12. Сущность и функции нормирования труда.
13. Современное состояние организации и нормирования труда и значение их развития в рыночных условиях.
14. Концепция нормирования труда в условиях рыночных отношений.
15. Виды норм труда.
16. Нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы.
17. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.
18. Классификация затрат рабочего времени исполнителя.
19. Классификация времени использования оборудования.
20. Рабочее время и значение его эффективного использования.
21. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени: классификация, особенности использования.
22. Хронометраж: понятия, задачи, виды, этапы проведения.
23. Фотография рабочего времени: понятие, задачи, виды, этапы проведения.
24. Фотография рабочего времени методом моментных наблюдений.
25. Групповая фотография рабочего времени (самофотография): цели, задачи и методика проведения.
26. Обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов.
27. Метод нормирования труда: понятие, сравнительная характеристика.
28. Укрупненные методы нормирования, их достоинства и недостатки.
29. Аналитический метод нормирования, его разновидности и характеристика.

30. Опытнo-статистический метод нормирования, его характеристика, недостатки и преимущества.
31. Микроэлементное нормирование труда, сущность, значение.
32. Нормирование труда основных и вспомогательных рабочих.
33. Нормирование труда руководителей.
34. Нормирование труда специалистов и технических исполнителей
35. В чем состоит особенности нормирования труда работников транспортной отрасли.
36. Виды работ на автомобильном транспорте, подлежащие нормированию.
37. Виды работ на железнодорожном транспорте, подлежащие нормированию.
38. Регламенты ОАО «РЖД» в области организации и нормирования труда персонала.
39. Особенности установления регламентов и нормативов на железнодорожном транспорте.
40. Алгоритм анализа и пересмотра нормативов по труду на железнодорожном транспорте.

3.3. Типовые билеты

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Организация и нормирование труда»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Внутрипроизводственное разделение труда: понятие, виды, преимущества специализации работников</p>		
<p>2. Гибкие режимы труда: виды, особенности организации, социально-экономическое значение внедрения и рационализации</p>		
<p>3. Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс.час., в отчетном периоде – 2764 тыс.час. Использованный фонд рабочего времени составил соответственно 2115,6 и 2266,5 тыс.час. Как изменился уровень организации труда на предприятии?</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет к зачету с оценкой по дисциплине «Организация и нормирование труда»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Метод нормирования труда: понятие, сравнительная характеристика</p>		
<p>2. Особенности установления регламентов и нормативов на железнодорожном транспорте.</p>		
<p>3. Согласно установленным нормам температура воздуха в производственном помещении должна составлять 17-21 градус С. Замеры показали, что в ночные смены температура составляет 16 град С. А в дневные 23 град. С. Определить частные показатели температурного режим (отдельно для дневной и ночной смены) и</p>		

рассчитать, как этот режим отражается на производительности труда, если каждый процент отклонения от нормы снижает производительность труда на 0,3 %

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.Б.18 Организация и нормирование труда** проходит в форме экзамена и зачета с оценкой на 3 курсе. Допуском к экзамену, зачету с оценкой является итоговое тестирование. Экзамен, зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к экзамену, зачету. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.01 Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули))

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

Дисциплина **Б1.В.01 Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули))** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-8: способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой Зачет с оценкой

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.01 Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули))** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.01 Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули))** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Студент, овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний. Все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов 86 % и более по РС ОДС	<i>Отлично</i>

Студент проявил полное знание программного материала по дисциплине, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения. Все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них не оценено 71-85 % по РС ОДС	<i>Хорошо</i>
Студент, проявил знания основного программного материала по дисциплине, способности трансформировать полученные знания в практическую деятельность (методики самостоятельных занятий, диагностика функциональных состояний и др.) по типовому правилу, алгоритму. Достигнуты 60-70% показателей РС ОДС при наличии выполнения всех предусмотренных РПД учебных заданий	<i>Удовлетворительно</i>
Студент не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении знаний и практических умений.	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые задания для определения уровня двигательной активности

1. Как часто вы занимаетесь физическими упражнениями: а) четыре раза в неделю; б) два – три раза в неделю; в) раз в неделю; г) менее одного раза в неделю?
2. Какое расстояние вы проходите пешком в течение дня: а) более четырех километров; б) около четырех километров; в) менее полутора километров; г) менее 700 метров?
3. Отправляясь на учебу (работу) или по делам, вы: а) как правило, идете пешком; б) часть пути идете пешком; в) иногда идете пешком; г) всегда добираетесь на общественном транспорте или автомобиле?
4. Если перед вами стоит выбор: идти по лестнице или ехать на лифте, вы: а) всегда поднимаетесь по лестнице; б) поднимаетесь по лестнице, за исключением тех случаев, когда у вас в руках тяжести; в) иногда поднимаетесь по лестнице; г) всегда пользуетесь лифтом?

3.2. Типовые задания для определения уровня физического развития

1. Определить тип телосложения.
2. Определите свой весоростовой индекс.
3. Измерить окружности своего тела.

3.3. Типовые задания для определения уровня функциональной подготовленности

1. Оценить деятельность своей сердечно-сосудистой системы (ССС)
2. Провести ортостатическую пробу.
3. Провести пробу Руфье.

3.4. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Правила техники безопасности на занятиях легкой атлетикой.
2. Правила техники безопасности на занятиях силовой подготовкой.
3. Правила техники безопасности на занятиях спортивными играми.
4. Правила техники безопасности на занятиях лыжной подготовкой.
5. Правила техники безопасности на открытых водоемах.
6. Правила техники безопасности в бассейне.

7. Профилактика травматизма на занятиях по ФКиС.
8. Гигиенические требования к спортивной одежде, обуви и спортивному инвентарю (по выбору: гребля, легкая атлетика, лыжная подготовка, силовая подготовка, игровая подготовка, плавание).
9. Физическая подготовленность. Тесты по физической подготовленности. определяющие развитие силы, быстроты, выносливости, гибкости, ловкости.
10. Влияние закаливания на здоровье человека.
11. Правила разработки комплекса физических упражнений разминки утренней гимнастики.
12. Средства физической культуры.
13. Работоспособность студентов в режиме учебного дня.
14. Работоспособность студентов в режиме учебной недели.
15. Классификация физических упражнений.
16. Разминка и ее виды.
17. Основные требования к гигиене физических упражнений.
18. Использование малых форм физической культуры для восстановления работоспособности в режиме рабочего дня.
19. Зоны мощности физических упражнений.
20. Зоны интенсивности физических упражнений.
21. Структура учебно-тренировочных занятий.
22. Формы самостоятельных занятий.
23. Планирование физической нагрузки при самостоятельных занятиях.
24. Самоконтроль при занятиях физическими упражнениями.
25. Частота сердечных сокращений (ЧСС) как основной показатель, отражающий внутреннее содержание физической нагрузки.
26. Оценка функциональных возможностей организма с помощью тестов.

3.5. Типовой билет для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Физвоспитание» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули))»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>А.В. Евсеев «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Правила поведения во время занятий на стадионе</p>		
<p>2. Разминка и ее виды</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

–ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

–ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

–ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.01 Физическая культура и спорт (элективные дисциплины (модули))** проводится на 2 курсе в каждом семестре в виде зачета с оценкой на основании результатов оценки уровня физической подготовленности.

Допуском к промежуточной аттестации является выполнение мероприятий текущего контроля. Промежуточная аттестация проводится по билетам, которые содержат два теоретических вопроса. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.02 Введение в профессию

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

Дисциплина **Б1.В.02 Введение в профессию** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенций (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1: знание профессионального стандарта и области профессиональной деятельности по управлению персоналом и владением профессиональной терминологией	<p style="text-align: center;">Формирование знаний</p> <p style="text-align: center;">Формирование умений</p> <p style="text-align: center;">Формирование владений</p>	<p style="text-align: center;">Зачет с оценкой</p>
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.02 Введение в**

профессию как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.02 Введение в профессию** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов)</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы билета к зачету даны неверно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Должностная инструкция НЕ содержит раздел</p> <ul style="list-style-type: none"> – «Общие положения»; – «Основные задачи»; – «Должностные обязанности»; – «Управленческие полномочия»; – «Выводы». <p>2. Характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой</p>

функции – это

- Профессиональный стандарт
- Должностная инструкция
- Штатное расписание
- Правила внутреннего трудового распорядка

3. Установите соответствие:

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1.Функциональные обязанности | 1. Изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работников |
| 2.Квалификационные требования | 2. Перечень компетенций, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы |
| 3.Карьера | 3. Последовательность должностей, занимаемых работником на протяжении жизни |
| | 4. Процедура систематического сбора и анализа информации о содержании работы, требованиях к работникам и условиях, в которых работа выполняется |

4. Профессиональный стандарт – это основополагающий документ, содержащий описание

- трудовых функций работника в соответствии с его квалификацией и занимаемой должностью
- требования к опыту и знаниям работника
- трудовых заслуг работника
- сферы деятельности предприятия

5. В соответствии с профессиональным стандартом подготовкой первичных, учетных, плановых и организационно-кадровых документов (приказов, распоряжений), а также их регистрацией и сдачей на архивное хранение занимается

- специалист по делопроизводству
- менеджер по персоналу
- специалист по развитию
- менеджер по социальной политике

6. Область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование – это ...

- Управление персоналом
- Маркетинг
- Инновационный менеджмент
- Эккаунтинг

7. К функции службы управления персоналом относят:

- Продвижение товаров и услуг компании
- Разработка логистических схем по обеспечению организации ресурсами
- Повышение квалификации персонала и его переподготовка
- Управление финансовыми потоками организации

8. Совокупность мер, направленная на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности работающих – это ... труда

- Организация

- Мотивация
- Стимулирование
- Регламентация

9. К составным элементам рабочего места НЕ относят

- площадь для размещения;
- оборудование;
- место для хранения инвентаря, заготовок, продукции;
- механизмы и мебель, обеспечивающие безопасность и удобство.

10. Определенный комплекс требований к уровню образования, спектру знаний и умений, наличию практического опыта – это ...

- квалификационный уровень
- требования к стажу работы
- специализация работника
- профессия

10. Согласно профессиональному стандарту для рекрутера деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений, планирование собственной деятельности исходя из поставленных задач, ответственность за решение поставленных задач, решение различных типов задач, текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности предполагает уровень квалификации

- четвертый
- пятый
- шестой
- седьмой

11. Согласно профессиональному стандарту специалиста по подбору персонала администрирование документооборота, организация аттестаций специалистов и их проведение, организация обучения и стажировок персонала фирмы, разработка систем оплаты труда, премирования и нематериальной мотивации, разработка корпоративной политики и контроль за ее внедрением предполагает уровень квалификации

- четвертый
- пятый
- шестой
- седьмой

12. Анализ трудовой дисциплины, контроль и оценка действий персонала, анализ использования и текучести кадров — это функция

- информационно-аналитическая
- социально-психологическая
- организационная
- проектная

13. Наиболее точный термин, обозначающий работников служб управления персоналом:

- специалист по управлению персоналом
- менеджер по персоналу
- HR-менеджер
- кадровик

14. Последовательность наиболее значимых исторических этапов становления функции управления персоналом:

- конец XIX века – 1920 год – научная школа
- 1920-1950 годы – административная школа
- 1950-1970 годы – психологическая школа, или школа человеческих отношений
- 1970-1999 год – количественная школа
- 2000 год – настоящее время – современный период управления персоналом

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Понятия управления организацией и управления персоналом.
2. Основные этапы развития теории и практики управления персоналом.
3. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования как основа подготовки профессионала в области управления персоналом.
4. Область и объекты профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».
5. Профессиональные задачи, к решению которых готовится выпускник программы бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».
6. Компетентностная модель специалиста по управлению персоналом.
7. Общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции выпускника программы бакалавриата по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».
8. Место службы управления персоналом в организационной структуре предприятия.
9. Функции службы управления персоналом и специалиста по управлению персоналом.
10. Роль службы управления персоналом в разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и стратегии управления персоналом.
11. Трудовой потенциал организации как фактор реализации стратегии организации. Инструменты развития трудового потенциала.
12. Роль специалиста по управлению персоналом в формировании и использовании трудового потенциала и интеллектуального капитала организации.
13. Понятие организации труда и трудовой установки.
14. Рабочее место специалиста по управлению персоналом. Автоматизация трудовых операций специалиста по управлению персоналом.
15. Типовая должностная инструкция специалиста по управлению персоналом.
16. Деловая этика специалиста по управлению персоналом.
17. Сущность, структура и назначение профессиональных стандартов.
18. Проблемы взаимосвязи федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и профессиональных стандартов.
19. Виды профессиональных стандартов в области управления персоналом.
20. Профессиональный стандарт как основа разработки требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
21. Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»: краткая характеристика документа.
22. Требования к образованию и обучению, опыту практической работы соискателя на должность специалиста по управлению персоналом.
23. Понятие трудовой функции и обобщенной трудовой функции в профессиональном стандарте.

24. Обобщенная трудовая функция «Документационное обеспечение работы с персоналом».
25. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по обеспечению персоналом».
26. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по оценке и аттестации персонала».
27. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по развитию персонала».
28. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по организации труда и оплаты персонала».
29. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по организации корпоративной социальной политики».
30. Обобщенная трудовая функция «Операционное управление персоналом и подразделением организации».
31. Обобщенная трудовая функция «Стратегическое управление персоналом организации».
32. Профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)»: краткая характеристика документа.
33. Социальная ответственность специалиста по управлению персоналом.
34. Социализация, профориентация и профессионализация специалистов по управлению персоналом как факторы успешности реализации профессиональных задач и трудовых функций.
35. Место подразделений по управлению персоналом и социальным вопросам в организационной структуре холдинга ОАО «РЖД».

3.3. Типовые билеты к зачету

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Введение в профессию»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Типовая должностная инструкция специалиста по управлению персоналом.</p> <p>2. Профессиональный стандарт как основа разработки требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.</p> <p>3. Небольшому предприятию необходимо заполнить вакансию на должность продавца-кассира. Составьте объявление о приеме на работу на заданную должность в газету вакансий. На основе каких документов специалист по подбору персонала определяет квалификационные требования к кандидату на должность?</p>		
<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет к зачету с оценкой по дисциплине «Введение в профессию»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Роль службы управления персоналом в разработке и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики и стратегии управления персоналом.</p> <p>2. Обобщенная трудовая функция «Деятельность по обеспечению персоналом».</p>		

3. В условной или известной Вам организации для нового сотрудника разработайте: 1. Процесс адаптации; 2. Сценарий общей программы адаптации; 3. Критерии эффективности процесса адаптации.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.02 Введение в профессию** проходит в форме зачета с оценкой на 1 курсе. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к зачету. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.03 Общий курс железных дорог

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

Дисциплина **Б1.В.03 «Общий курс железных дорог»** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1: знание профессионального стандарта и области профессиональной деятельности по управлению персоналом и владением профессиональной терминологией	Формирование знаний Формирование умений	Зачет
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	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.03 Общий курс железных дорог** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.03 Общий курс железных дорог** используется традиционная шкала оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Достижение результата компьютерного тестирования 90% и более правильных ответов – АСТ-Тест. Обучающийся показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	<i>Зачтено</i>
Достижение результата компьютерного тестирования 75-89 % правильных ответов – АСТ-Тест.	<i>Зачтено</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
Обучающийся показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	
Достижение результата компьютерного тестирования 60-74% правильных ответов – АСТ-Тест. Обучающийся показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	<i>Зачтено</i>
Достижение результата компьютерного тестирования менее 60% правильных ответов – АСТ-Тест. Ответы на вопросы билета даны не верно.	<i>Не зачтено</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Задание 1. Основной вид транспорта Российской Федерации...

1. Автомобильный
2. Морской
3. Железнодорожный
4. Воздушный

Задание 2. Основные показатели, используемые для оценки перевозочной работы:

1. число отправленных пассажиров
2. число отправленных грузов
3. грузооборот
4. пассажирооборот
5. себестоимость перевозок
6. приведенная продукция транспорта

Задание 3. Элементы нижнего строения пути:

1. балластный слой
2. земляное полотно
3. рельсы, рельсовые скрепления
4. искусственные сооружения

Задание 4. Установите соответствие между экономическим показателем и его характеристикой

1. рентабельность
2. фондоотдача
 - а. показывает, сколько прибыли получается с одного рубля, вложенного в основные фонды и оборотные средства
 - б. определяется в натурном и стоимостном выражениях и характеризует уровень использования основных фондов
 - в. разность между суммарными доходами дороги или предприятия и эксплуатационными расходами

Задание 5. Станции, имеющие большой объем работы и высокий уровень технической

оснащенности . .

1. внеклассные
2. I класса
3. II класса
4. III класса

Задание 6. Элементы верхнего строения пути:

1. искусственные сооружения
2. балластный слой
3. рельсы, рельсовые скрепления
4. шпалы
5. противоугоны

Задание 7. Стандартная длина рельсов (в метрах)...

1. 25
2. 35
3. 20

Задание 8. Содержание пути и путевых устройств в исправном состоянии, с целью безопасного движения поездов с наибольшими скоростями, задача . . . хозяйства.

Задание 9. По роду работы локомотивы подразделяются на:

1. маневровые
2. грузовые
3. пассажирские
4. пневматические

Задание 10. Грузовой вагон, используемый для перевозки сыпучих, навалочных и штучных грузов, не требующих защиты от атмосферных осадков...

1. полувагон
2. контейнер
3. хопшер

Задание 11. Структурная реформа состоит из этапов

1. 3
2. 2
3. 1
4. 6

Задание 12. Отношение эксплуатационных расходов для осуществления перевозочного процесса к объему производственной продукции...

1. себестоимость
2. прибыль
3. рентабельность
4. производительность

Задание 13. Виды переездов бывают...

1. регулируемые
2. нерегулируемые
3. видимые
4. вымышленные

Задание 14. Станции по характеру работы подразделяют на:

1. промежуточные
2. пассажирские
3. сортировочные
4. участковые
5. приема – отправочные
6. грузовые
7. погрузочно- разгрузочные

Задание 15. Разъезды предназначены для...

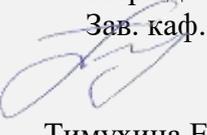
1. скрещивания поездов
2. обгона и скрещения поездов
3. разъезда поездов

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. В чем заключается преимущество железных дорог перед другими видами транспорта.
2. Какое место занимает железнодорожный транспорт в транспортной системе России.
3. Характеристика транспортной системы.
4. Место системы управления кадровым потенциалом в системе управления ОАО «РЖД».
5. Виды транспорта.
6. История возникновения и развития железной дороги.
7. Структурная реформа.
8. Понятие продукции транспорта.
9. Основные экономические показатели работы железнодорожного транспорта.
10. Экономические показатели работы железнодорожного транспорта (корпоративная система оплаты труда работников; определение численности и оплаты труда работников, производительности труда).
11. Габарит приближения строений.
12. Габарит подвижного состава.
13. Габарит погрузки. Особенности перевозки негабаритных грузов.
14. Нижнее строение пути.
15. Верхнее строение пути.
16. Рельсы. Рельсовые скрепления. Противоугоны. Шпалы.
17. Путь хозяйство (структура, назначение, профессиональные обязанности работников хозяйства).
18. Электроснабжение ж.д. (структура, назначение, профессиональные обязанности работников).
19. Общие сведения о подвижном составе.
20. Локомотивное хозяйство (структура, назначение, профессиональные должностные обязанности работников хозяйства).
21. Классификация и основные типы вагонов.
22. Вагонное хозяйство (структура, назначение, профессиональные обязанности работников хозяйства).
23. Сигнализация на железнодорожном транспорте.
24. Назначение и классификация отдельных пунктов.
25. Назначение разъездов, обгонных пунктов, порядок их работы.
26. Станции. Общие сведения (структура, назначение, профессиональные обязанности работников).
27. Промежуточные станции (устройство и технология работы).
28. Сортировочные станции (устройство и технология работы).
29. Участковые станции (устройство и технология работы).
30. Пассажирские станции (устройство и технология работы).
31. Грузовые станции (устройство и технология работы).
32. Организация грузовой и коммерческой работы.
33. Классификация грузовых поездов.
34. Классификация пассажирских поездов.
35. График движения поездов, основное назначение и классификация.

3.3 Типовой билет для зачета

УрГУПС Кафедра УЭР 2020-2021 уч.г.	БИЛЕТ № 1 для зачета по дисциплине «Общий курс железнодорожных дорог»	Утверждаю: Зав. каф.  Тимухина Е.Н. « » 201_ г.
1. Основные экономические показатели работы железнодорожного транспорта. 2. Вагонное хозяйство (структура, назначение, профессиональные обязанности работников хозяйства).		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования.

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.03 Общий курс железных дорог** завершает изучение курса и проходит в форме зачета (2 курс). Допуском к зачету является итоговое тестирование, выполнение мероприятий текущего контроля. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет, приоритет - за результатом зачета.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.04
Социология и психология управления**

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

Дисциплина **Б1.В.04 Социология и психология управления** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
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-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других		
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-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике		
	Формирование знаний	Зачет с оценкой Экзамен
	Формирование умений	
	Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.04 Социология и психология управления** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.04 Социология и психология управления** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) – <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) – <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов <u>для АСТ-Тест</u></p> <p>Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Социология и психология управления как наука.
2. Задачи и функции социологии и психологии управления.
3. Управление как социальный феномен. Объект, субъект и система управления.
4. Концепция «администрирования» А. Файоля.
5. Возникновение теории «научного менеджмента» Ф. Тейлора.
6. Доктрина «человеческих отношений» об управлении организацией.
7. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу и ее значение для развития теории управления.
8. Основные современные научные подходы к управлению.
9. Основные тенденции современной управленческой мысли и современные принципы управления.
10. Управление и универсально-исторические принципы иерархии. Понятие социальной и управленческой пирамиды.
11. Управленческая деятельность и ее основные функции.
12. Организация и группа как объект управления. Сущность, признаки и принципы построения современных организаций.
13. Структура социальной организации. Взаимодействие формальных и неформальных структур в организации.
14. Жизненный цикл организационных структур.
15. Руководство и лидерство как социальные феномены.
16. Модель современного менеджера.
17. Малая группа как объект управления. Структура и условия образования малой группы.
18. Понятие и механизмы групповой динамики.
19. Характеристика групповых эффектов и их значение в управлении группой.
20. Личность подчиненного как объект управления
21. Понятие стиля руководства. Многообразие подходов к определению стиля руководства.
22. Основные черты авторитарного, демократического и либерального стиля руководства.
23. Организационная культура как социально-психологический феномен.
24. Типология организационной культуры.
25. Управление организационной культурой.
26. Понятие мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
27. Личность как субъект управления. Проблема личности руководителя.
28. Акцентуации характера, характеристика видов акцентуации.
29. Управленческие решения в структуре деятельности менеджера.
30. Характеристика управленческих решений. Подходы к принятию решений.
31. Этапы выработки управленческих решений.
32. Методы организации групповой дискуссии. Формы групповых дискуссий о принятии решений.
33. Модели поведения руководителя в процессе принятия решений.
34. Ответственность менеджеров перед обществом и организацией.
35. Психологические типы личности

36. Учет гендерных и этнических особенностей работников в организации.
37. Понятие мотивации и стимулирования
38. Мотивы трудовой деятельности человека
39. Чувство собственного достоинства личности и его значение для эффективности организационного поведения.
40. Понятие профессиональной успешности работника в организации.
41. Качества творческой личности. Пути повышения творческого потенциала работников предприятия.
42. Понятие лидерства. Значение лидерства и лидеров в организации.
43. Типы лидеров. Рычаги власти лидеров.
44. Модель Р. Стогдилла как алгоритм для вычисления потенциального лидера

Вопросы для экзамена

1. Социология и психология управления как наука.
2. Управление как социальный феномен. Объект, субъект и система управления.
3. Организация как система.
4. Функции и цели организации
5. Этапы развития команды.
6. Особенности управленческого общения, его формы, принципы, уровни и стадии.
7. Акцентуации характера, характеристика видов акцентуации
8. Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны.
9. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.
10. Публичное выступление в управленческой деятельности руководителя.
11. Сущность управленческого воздействия руководителя. Феномен группового воздействия.
12. Характеристика основных способов управленческого воздействия: внушение, заражение, подражание, убеждение.
13. Типология объектов управленческого воздействия.
14. Деловая беседа как форма управленческого труда. Психологические приемы достижения расположения собеседника.
15. Особенности проблемных и дисциплинарных бесед.
16. Особенности подготовки и проведения служебного совещания.
17. Понятие и характеристика социально-психологический климата.
18. Групповая сплоченность и эффективность труда. Исследования и выводы С.Шехтера.
19. Коммуникативный процесс и его характеристики.
20. Типы коммуникаций.
21. Невербальные коммуникации, их значение в управленческой деятельности
22. Понятие обратной связи. Характеристики эффективности и неэффективной обратной связи.
23. Проблемы и трудности коммуникации. Коммуникативные барьеры.
24. Деформации трудового поведения.
25. Понятие и принципы формирования эффективной команды.
26. Причины возникновения межэтнических конфликтов
27. Управление конфликтными ситуациями в социальных группах
28. Причины конфликтов на предприятии
29. Роль руководителя в процессе урегулирования конфликтов
30. Конфликты и их характерные черты. Классификация конфликтов
31. Управление конфликтами: содержание и технологии регулирования конфликта
32. Межличностные конфликты.
33. Причины межличностных конфликтов и формы их проявления
34. Особенности управленческого общения, его формы, принципы, уровни и стадии.

35. Профессионально-значимые качества руководителя.
36. Структура общения: коммуникативная, интерактивная, перцептивная стороны.
37. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении.
38. Публичное выступление в управленческой деятельности руководителя

3.3. Типовой билет для зачета с оценкой и экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Социология и психология управления»</p> <p>БИЛЕТ № 3</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Учет гендерных и этнических особенностей работников в организации. 2. Ответственность менеджеров перед обществом и организацией. 3. Для ... типа акцентуации свойственен эгоцентризм, склонность к позерству и рисовке, потребность в постоянном внимании к своей особе, восхищении и сочувствии? Выберите правильный ответ. Расскажите о сильных сторонах подчиненного, относящегося к этому типу. В какой деятельности данный тип будет эффективным? Свой ответ обоснуйте <ol style="list-style-type: none"> A. эмотивного B. демонстративного C. гипертимического D. циклотимического 		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Социология и психология управления»</p> <p>БИЛЕТ № 11</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и принципы формирования эффективной команды. 2. Типология объектов управленческого воздействия 3. Во время деловой встречи ваш сотрудник из «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу выполненной работы. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести, ведь он подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете? Обоснуйте свой ответ. Какие методы влияния вы будете использовать? Назовите сильные и слабые стороны этих методов 		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Социология и психология управления» БИЛЕТ № 17</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 201_ г.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. 2. Причины возникновения межэтнических конфликтов. 3. «В нашем коллективе есть еще работники, которые не справляются со своими обязанностями. Не будем называть их фамилии. Думаю, что они и сами сделают для себя должные выводы». Какой вид критики использует руководитель? Какие еще виды критики вы знаете? Приведите примеры 		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
 - ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
 - ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».
- технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.04 Социология и психология управления** завершает изучение курса (раздела курса) и проходит в форме зачета с оценкой и экзамена на 4 курсе. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Зачет с оценкой, экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.05 Управление проектами

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

Дисциплина **Б1.В.05 Управление проектами** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Формирование знаний	Экзамен Курсовой проект
ПК-11: владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	Формирование умений	
	Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.05 Управление проектами** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.05 Управление проектами** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов).</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов).</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, решение практического задания верно, но недостаточно аргументировано; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов).</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, решение практического задания выполнено с незначительными ошибками; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

При оценивании курсового проекта по дисциплине **Б1.В.05 Управление проектами** и его защиты используется традиционная шкала оценивания

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Работа имеет аналитический характер, содержит детально проработанный проект по теме исследования, выполненный с учетом требований международных стандартов в области проектного менеджмента; представлены глубоко проработанные проекты документов; работа характеризуется логичным, последовательным изложением материала с соответствующими выводами.</p> <p>Широко представлена библиография по теме работы.</p> <p>Работа полностью соответствует требованиям оформления.</p> <p>При защите курсового проекта студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно ориентируется в технологиях по теме исследования. Во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) в виде раздаточного материала или мультимедийной презентации, легко отвечает на поставленные вопросы</p>	<i>Отлично</i>
<p>Работа имеет преимущественно аналитический характер; содержит достаточно проработанный проект по теме исследования; представлены проекты документов; работа характеризуется последовательным изложением материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями в</p>	<i>Хорошо</i>

<p>практической части работы. Представлено достаточное количество библиографических источников по теме работы. Работа соответствует основным требованиям оформления. При защите курсового проекта студент показывает знания вопросов темы, ориентируется в технологиях по теме исследования, во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) в виде раздаточного материала или мультимедийной презентации, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы</p>	
<p>Работа имеет преимущественно описательный характер; базируется на практическом материале, но отличается недостаточно критическим разбором проблемы; просматривается непоследовательность изложения материала, наблюдаются необоснованные предложения и/или нерациональные пути решения проблемы. В работе не полностью используются необходимые для раскрытия темы научная литература и нормативные документы. Работа не соответствует основным требованиям оформления. При защите курсового проекта студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Работа носит теоретический характер и выполнена без использования практического материала; произведен поверхностный разбор проблемы; работа не имеет выводов, предложения носят декларативный характер; не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях. Работа оформлена ненадлежащим образом. При защите курсового проекта студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории и практики вопроса, при ответе допускает существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Тип организационной структуры управления в условиях разработки и реализации внутренних проектов организации:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - линейная - линейно-функциональная - дивизиональная - матричная
<p>2. Основные процессы планирования проекта:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - планирование содержания - планирование ресурсов - планирование человеческих ресурсов - планирование реагирования на риски
<p>3. Базовые планы проекта:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - расписание - план по содержанию - план усовершенствования процессов - план управления коммуникациями
<p>4. Обеспечение качества, развитие команды проекта, распределение ролей,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - исполнения - планирования

ответственности между участниками проекта описывают процессы ... проекта	- контроля - завершения
5. Цель процесса проекта заключается в отслеживании состояния исполнения работ по проекту и выявления областей, на которые следует обратить внимание для улучшения выполнения проекта или сокращения возможных потерь	
6. Установите порядок разработки локальных нормативных актов, закрепляющих организационно-управленческие решения в рамках проекта	1. Подготовка проекта документа (ЛНА) 2. Согласование с заинтересованными сторонами 3. Утверждение проекта документа (ЛНА) руководителем организации 4. Ознакомление персонала с новым ЛНА

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Сущность управления проектами и предпосылки его появления.
2. Развитие проектного управления в России и за рубежом.
3. Переход к проектному управлению: задачи и этапы решения.
4. Понятие и признаки проекта.
5. Классификация проектов.
6. Инвестиционные проекты.
7. Проекты улучшения внутренних HR–процессов.
8. Формирование системы внутренней поддержки HR–инициатив.
9. Сравнительная характеристика операционной и проектной деятельности.
10. Модели тройственной и пирамидальной ограниченности проекта.
11. Проекты как инструмент реализации стратегии компании.
12. Каскадная и гибкая модель управления проектами в организации.
13. Характеристика гибких (agile) моделей управления проектами: Scrum, Kanban, Lean, 6 сигм и др.
14. Содержание стандарта PMBOK Guide.
15. Объекты и субъекты управления проектами. Участники проекта.
16. Окружение проекта.
17. Жизненный цикл проекта.
18. Маркетинг проекта и продукта проекта.
19. Функциональные области управления проектом.
20. Корпоративная система управления проектами.
21. Процессы управления проектами.
22. Планирование и контроллинг в системе управления проектом.
23. Состав основных предпроектных документов.
24. Основные и вспомогательные процессы планирования.
25. Устав проекта: структура, особенности разработки и утверждения.
26. Описание целей проекта по требованиям SMART.
27. Структура разбиения работ.
28. Разработка организационной и функционально–штатной структуры проекта.
29. Проектная документация: виды; особенности разработки, согласования и утверждения.
30. Разработка локальных нормативных актов в структуре проектного цикла.
31. Внедрение проектной документации и локальных нормативных актов.

32. Диаграмма Ганта: требования к разработке.
33. Сетевые графики. Методика критического пути.
34. Матрица распределения ответственности: требования к разработке.
35. Проектные отклонения: риски, проблемы, изменения.
36. Методы управления рисками в проекте.
37. Управление персоналом проекта.
38. Компетентностная модель руководителя проекта. Сертификация руководителей и специалистов по управлению проектами.
39. Маркетинг персонала проекта.
40. Стратегия привлечения персонала в проект.
41. Инструменты развития персонала проекта.
42. Особенности организации труда персонала временных рабочих групп.
43. Методы организации труда персонала проекта.
44. Управление коммуникациями в проекте.
45. Управление стоимостью на протяжении жизненного цикла проекта.
46. Методы построения стоимостных оценок.
47. Взаимосвязь систем менеджмента качества в организации с качеством проекта.
48. Качество подбора персонала проекта.
49. Управление качеством проекта.
50. Сертификация продукции проекта.

3.3 Типовой Экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Управление проектами»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Планирование и контроллинг в системе управления проектом.</p>		
<p>2. Стратегия привлечения персонала в проект.</p>		
<p>3. Представим, что мы работаем над проектом «Организация и проведение всероссийского кадрового форума по управлению персоналом». Форум будет проводиться на базе университета, его программа включает проведение следующих мероприятий: всероссийская студенческая олимпиада, конкурс инновационных проектов студентов и магистрантов, научно-практическая конференция с привлечением HR-практиков. Основываясь на данной концепции проекта, назовите локальные нормативные акты, которые следует разработать на фазе подготовки к реализации проекта?</p>		

3.4 Типовое задание на курсовой проект

Курсовой проект должен быть написан по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовым проектом студент разрабатывает два вопроса, идентичные разделам курсового проекта:

1. Теоретические и методические основы изучения темы курсового проекта (включает изложение теоретических основ темы курсового проекта, определение основных категорий исследования).

2. Проект совершенствования (разработки) технологии (подсистемы) согласно теме курсового проекта:

2.1. Устав проекта (включает обоснование необходимости проекта, описание цели и задач проекта, укрупненное расписание основных событий по проекту, распределение основных функций исполнителей, укрупненный бюджет).

2.2. Описание содержания проекта (включает разработку структуры разбиения работ по проекту, описание проектных решений, которые предлагается реализовать для достижения целей проекта).

2.3. План управления проектом (включает разработку планов управления временем, персоналом, стоимостью и рисками проекта).

2.4. Проектная документация (включает разработанные студентом локальные нормативные акты по содержанию проекта).

3.5 Примерные темы курсового проекта

1. Проект оценки факторов и резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
2. Проект повышения производительности труда персонала на основе качества использования рабочего времени.
3. Проект повышения эффективности трудового процесса на основе внедрения технологии бережливого производства.
4. Разработка системы управления трудовой дисциплиной организации как элемента эффективного управления затратами на персонал.
5. Разработка планов индивидуального развития ключевых сотрудников предприятия.
6. Проектирование системы внутреннего маркетинга персонала в организации.
7. Разработка системы непрерывной профессиональной подготовки персонала на предприятии.
8. Проект оценки эффективности работы службы управления персоналом.
9. Проектирование процесса высвобождения персонала организации.
10. Проект оптимизации численности персонала организации в условиях кризиса.
11. Проект снижения уровня социальной напряженности на предприятии в условиях организационных изменений.
12. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта.
13. Проектирование корпоративного онлайн–портала по управлению персоналом.
14. Разработка программы развития эмоциональной компетентности руководителей организации.
15. Разработка системы развития творческого потенциала сотрудников инновационных предприятий.
16. Проектирование системы управления талантами в организации.
17. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе технологии геймификации.
18. Разработка системы адаптации персонала на основе технологии геймификации.
19. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности.
20. Разработка процедуры отбора персонала с использованием проективных техник.
21. Проект оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке.
22. Проект организации и проведения внутреннего кадрового аудита на предприятии.
23. Совершенствование кадровых процессов на основе внутреннего аудита.
24. Проект развития управленческого потенциала менеджеров среднего звена.
25. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации.

26. Проект оценки и повышения действенности социальных программ предприятия как фактора повышения производительности труда персонала.
27. Проект позиционирования предприятия как социально ответственной компании.
28. Проект внедрения инструмента фасилитации в процесс обучения персонала организации.
29. Разработка программы развития у руководителей компетенции управления временем.
30. Разработка проекта диджитализации процессов управления персоналом на предприятии.
31. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR–digital.
32. Разработка плана привлечения персонала с учетом современных тенденций на рынке труда.
33. Оценка и повышение эффективности реализации корпоративных молодежных программ.
34. Разработка программы вовлечения молодежи в решение корпоративных задач и инновационную деятельность.
35. Разработка программы развития профессиональных и корпоративных компетенций молодежи.
36. Проект привлечения, эффективной адаптации и закрепления персонала поколения Y.
37. Разработка системы обучения молодых сотрудников правилам работы в компании на основе сторителлинга.
38. Разработка программы развития трудового потенциала молодых руководителей в компании.
39. Разработка корпоративной программы поддержки молодых специалистов.
40. Разработка технологии формирования внутреннего и внешнего HR–бренда компании.
41. Разработка ценностного предложения работодателя как инструмента HR–брендинга компании.
42. Разработка технологии повышения привлекательности HR–бренда предприятия для молодых специалистов.
43. Разработка технологии HR–брендинга компании в социальных медиа.
44. Разработка технологии онлайн–рекрутмента.
45. Разработка технологии выявления сотрудников с высоким потенциалом (HiPo).
46. Разработка технологии внедрения коучинга в практику управления персоналом компании.
47. Технология создания в университете центра содействия трудоустройству выпускников.
48. Разработка технологии организации работы удаленного персонала на предприятии.
49. Разработка технологии управления кадровым резервом предприятия.
50. Разработка системы показателей оценки эффективности управления кадровым резервом предприятия.
51. Разработка технологии оценки эффективности корпоративного обучения персонала.
52. Проект повышения уровня стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений.
53. Разработка системы HR–метрик контроля работы с персоналом.
54. Разработка системы ключевых показателей эффективности HR–процессов.
55. Разработка программы здорового образа жизни и вовлечение в нее сотрудников компании.
56. Проект оптимизации структуры и численности службы управления персоналом в кризис.
57. Разработка программы по повышению эффективности работы и мотивации персонала на основе корпоративного волонтерства.
58. Проект внедрения системы KPI для специалиста по подбору персонала.
59. Разработка проекта организации и проведения HR–ивента в компании.
60. Совершенствование системы внутрикорпоративных коммуникаций в организации.
61. Разработка программы мероприятий по устранению внутрикорпоративных коммуникативных барьеров.

62. Проект оздоровления социально–психологического климата как условия повышения качества трудовой жизни.
63. Разработка маркетинговых инструментов для повышения отклика кандидатов на вакансию.
64. Разработка программы развития навыков «soft skills» для повышения профессиональной успешности сотрудников организации.
65. Проектирование процесса кадрового планирования на предприятии.
66. Проект оптимизации текучести кадров на предприятии.
67. Построение системы оценки результативности профессионального развития персонала организации.
68. Проектирование системы мотивации и стимулирования труда персонала предприятия.
69. Разработка и внедрение плана социального развития предприятия.
70. Разработка программы защищенности персонала от социальных рисков.
71. Разработка программы по сохранению социальной стабильности трудового коллектива в условиях напряженного экономического положения предприятия.
72. Разработка технологии совершенствования процедуры аттестации персонала.
73. Проектирование технологии подбора и отбора персонала в организацию на основе современных инструментов рекрутмента.
74. Проектирование системы профессионального развития персонала предприятия.
75. Проект высвобождения персонала с учетом структурных изменений организации.
76. Разработка программы аутплейсмента персонала в организации.
77. Проект изменения корпоративной культуры предприятия с учетом новых бизнес–задач.
78. Проект укрепления трудовой и исполнительской дисциплины персонала организации.
79. Разработка технологии рационального использования работников на основе на основе профессиональных, деловых и личностных качеств.
80. Разработка программы профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала.
81. Разработка технологии прогнозирования потребности в персонале с учетом стратегии развития предприятия.
82. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала изменениям в организации.
83. Разработка технологии внедрения профессиональных стандартов в практику управления персоналом организации.
84. Совершенствование технологии взаимодействия организации с кадровым агентством.
85. Разработка технологии проведения ежегодной деловой оценки персонала в организации.
86. Проектирование технологии разработки и проведения ассесмент–центра в организации.
87. Проектирование технологии разработки и проведения деловой оценки персонала методом «360 градусов».
88. Разработка технологии делового сотрудничества предприятия с обучающими организациями.
89. Разработка проекта по позиционированию предприятия как социально ответственной компании.
90. Разработка программы управления лояльностью персонала в компании.
91. Разработка технологии внедрения компетентностного подхода в управление персоналом компании.
92. Разработка системы управления персоналом в стартапе.
93. Разработка стандартов предприятия в области управления персоналом для нового предприятия.
94. Разработка системы управления деловой карьерой сотрудников.
95. Разработка системы планирования деловой карьеры молодых специалистов.
96. Разработка системы отбора персонала в организацию на основе нетрадиционных методов (графология, полиграф и т.д.).

97. Проектирование элементов самообучающейся организации.
98. Проект покрытия потребности в персонале предприятий железнодорожного транспорта в малых городах.
99. Оценка и повышение эффективности реализации кадровой политики предприятия как инструмента повышения престижности профессии железнодорожник.
100. Разработка целевых программ работы с персоналом в компании.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».
- Положение ПЛ 2.3.1-2016 «СМК. О курсовом проектировании»;
- Положение ПЛ 2.3.28-2016 «СМК. Об обеспечении самостоятельности выполнения письменных работ».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.05 Управление проектами** завершает изучение курса и проходит в форме защиты курсового проекта и экзамена согласно расписанию сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **Б1.В.06** **Психофизиология профессиональной деятельности**

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

Дисциплина **Б1.В.06 Психофизиология профессиональной деятельности** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		Экзамен
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию		
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.06 Психофизиология профессиональной деятельности** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.06 Психофизиология профессиональной деятельности** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов). Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, решение практического задания верно, но недостаточно аргументировано; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, решение практического задания выполнено с незначительными ошибками; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Психофизиологическая характеристика резервов организма:</p>	<ul style="list-style-type: none"> – происходят изменения регуляции жизненных функций, обеспечивающих необходимую мобилизацию организма – происходит комплекс изменений, обеспечивающих в необходимый момент активацию организма – происходят такие изменения памяти, внимания, мотивации функциональной подвижности, которые обеспечивают необходимую реализацию действий и раскрытие всех возможностей организма – функциональные перестройки в организме способствуют
---	--

	повышенному состоянию всех физиологических систем
2. Психофизиологическая сущность надежности в экстремальных условиях заключается:	<ul style="list-style-type: none"> – в повышении активности физиологических систем – в проявлении действий, принятии необходимых решений в состоянии психофизиологической напряженности – в способности определять неблагоприятные факторы среды – в таких функциональных изменениях организма, которых обеспечивают высокую эффективность жизнедеятельности
3. Профессиограмма производственной деятельности включает:	<ul style="list-style-type: none"> – сбор информации о значимости разных физиологических, гигиеничных, эргономических, социально-психологических, психофизиологических и других аспектов деятельности – совокупность профессионально значимых свойств, необходимых для профессиональной деятельности – анкетирование с целью определения основных способностей – анализ характеристик условий трудовой деятельности
4. Переутомление – это:	<ul style="list-style-type: none"> – повышенное состояние психоэмоционального напряжения – большая нагрузка на анализаторные системы, что способствует снижению их чувствительности и эмоциональной нестабильности состояния – сниженное сопротивление организма во время функциональной нагрузки разного происхождения – комплекс функциональных изменений в организме, которые проявляются во внешних отрицательных реакциях, головных болях, невротических срывах

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Предмет, задачи и основные понятия психофизиологии профессиональной деятельности.
2. История психофизиологии профессиональной деятельности.
3. Теория функциональных систем деятельности.
4. Сущность понятия «психофизиологическая проблема».
5. Современные подходы к решению психофизиологической проблемы.
6. Метод биологической обратной связи. Навыки, формирующиеся у человека в ходе БОС-тренинга.
7. Лечение заболеваний на основе технологий игрового компьютерного биоуправления.
8. Труд как деятельность и производственный фактор.
9. Принципы применения психофизиологии для нужд профессиональной деятельности.
10. Психофизиология восприятия.
11. Психофизиология памяти.
12. Психофизиология внимания.
13. Психофизиология эмоций.
14. Психофизиология сознания.
15. Методы изучения эмоционального состояния человека.
16. Методы изучения функционального состояния работника.
17. Профессиональная пригодность человека: понятие, критерии и методы диагностики.
18. Типы профессиональной пригодности.
19. Технология и методы составления профессиограмм профпригодности.
20. Сущность психофизиологического отбора персонала.
21. Методики психофизиологического отбора персонала

22. Периодизация профессиональной жизни субъекта труда.
23. Кризисы профессионального развития человека.
24. Принципы психофизиологического анализа условий труда.
25. Психофизиологические требования к дизайну рабочего места.
26. Характеристика профессиональных стрессов.
27. Психофизиологические принципы проектирования рабочего места.
28. Психофизиологические компоненты работоспособности.
29. Инструменты психофизиологии профессиональной деятельности при создании организационных условий для самоорганизации и самообразования персонала, оценки способности персонала к самоорганизованности.
30. Приемы самоуправления работника своим психофизиологическим состоянием.
31. Психофизиологические факторы адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.
32. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.
33. Телесный контакт в трудовом коллективе: контакты на близком расстоянии, социальное пространство.
34. Психофизиологические особенности организации работы в разнородном коллективе.
35. Инструменты управления мультикультурным трудовым коллективом с учетом психофизиологических особенностей.
36. Дресс-код: особенности влияния на формирование корпоративного поведения сотрудников.
37. Понятие интеллекта. Эмоциональный интеллект работника и его влияние на успешность профессиональной деятельности.
38. Понятие «стресс». Основные черты и причины возникновения стресса.
39. Стадии протекания стрессового воздействия, их особенности. Дистресс и его симптомы.
40. Влияние стресса на психологическую и физиологическую сферу личности.
41. Стрессоустойчивость, профилактика стресса и дистресса.
42. Механизмы регулирования психофизиологического состояния человека во время стрессового воздействия.
43. Дыхательные техники как способ борьбы со стрессом.
44. Алкоголь как средство ухода от стресса. Профилактика деструктивных форм поведения персонала.
45. Влияние конфликтов в трудовом коллективе на психофизиологическое состояние работника.
46. Позитивные и деструктивные функции конфликта в организации.
47. Виды конфликтов в организации и методы их профилактики и разрешения.
48. Законодательные и нормативные правовые акты по охране труда.
49. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
50. Психофизиологические основы обеспечения безопасности труда.

3.3 Типовой Экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Психофизиология профессиональной деятельности»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20 _ г.</p>
--	---	--

1. Предмет, задачи и основные понятия психофизиологии профессиональной деятельности.
2. Психофизиологические компоненты работоспособности.
3. Охарактеризуйте требования отдельных групп профессий к свойствам памяти и внимания человека. Подберите инструменты психофизиологического отбора кандидата на должность поездного диспетчера.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.06 Психофизиология профессиональной деятельности** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена согласно расписанию сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.07
Управление персоналом организации**

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

Дисциплина **Б1.В.07 Управление персоналом организации** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4,5 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации		
ДПК-2: знанием основ стратегического управления персоналом и персонал-технологий, используемых на транспорте, способностью применять их на практике				
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике				
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике			Формирование знаний	Экзамен на 4 курсе
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике			Формирование умений	Зачет с оценкой на 5 курсе
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике			Формирование владений	Курсовой проект на 5 курсе
ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в				

соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала		
ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации		
ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.07 Управление персоналом организации** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.07 «Управление персоналом организации»** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов). Студент показывает глубокие знания программного материала,</p>	<i>Хорошо</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, решение практического задания верно, но недостаточно аргументировано; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, решение практического задания выполнено с незначительными ошибками; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	<i>Удовлетворительно</i>
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки.	<i>Неудовлетворительно</i>

При оценивании курсового проекта по дисциплине **Б1.В.07 Управление персоналом организации** и его защиты используется традиционная шкала оценивания

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Содержание курсового проекта соответствует заданию, подробно рассмотрен теоретический раздел. Ошибок в расчетах нет. В работе присутствуют авторские выводы и предложения по результатам проведенного анализа. Даны полные ответы на вопросы при защите курсового проекта и дополнительные вопросы. Соответствует требованиям по оформлению.	<i>Отлично</i>
Содержание курсового проекта соответствует заданию, подробно рассмотрен теоретический раздел. Ошибок в расчетах нет. В работе присутствуют авторские выводы и предложения по результатам проведенного анализа. Даны полные ответы на вопросы при защите курсового проекта. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.	<i>Хорошо</i>
Содержание курсового проекта соответствует заданию, подробно рассмотрен теоретический раздел. Незначительные ошибки в обосновании выводов. Выводы и предложения не в полной мере отражают результаты анализа. Даны не полные ответы на вопросы при защите курсового проекта. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.	<i>Удовлетворительно</i>
Содержание курсового проекта не соответствует заданию. Плагиат теоретического раздела.	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Раздел «Управление персоналом организации» (4 курс)

1. Выделение из числа претендентов на вакантную должность кандидатов, наиболее полно удовлетворяющих требованиям работодателя
 - наем персонала
 - подбор персонала
 - набор персонала
 - отбор персонала

2. Включение работника в систему межличностных взаимоотношений организации – это ... адаптация
 - профессиональная
 - организационная
 - социально-психологическая
 - психофизиологическая

3. Метод Assessment Center предполагает
 - признание влияния психологических свойств человека на характеристики его деятельности
 - определение психологических свойств на основе анализа труда
 - комплексную оценку сотрудника по компетенциям, личностным и профессиональным качествам
 - неструктурированное интервью с работником для определения его основных мотивов, убеждений и отношения к работе

4. Содержательные теории мотивации:
 - теория потребностей А. Маслоу
 - теория «Х» и «У» Д. Макгрегора
 - теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда
 - двухфакторная теория Ф.Герцберга
 - теория ожиданий В. Врума
 - модель Портера-Лоулера

5. Аутплейсмент - это ...
 - совокупность мероприятий, с помощью которых кадровые службы оказывают увольняемому помощь в трудоустройстве за счет организации
 - система мероприятий по последовательному переходу от полноценной трудовой деятельности к окончательному уходу на пенсию
 - комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование профессионального поведения
 - доведение до сотрудника сообщения (в письменной форме, в виде приказов, распоряжений и устной индивидуально) об увольнении

6. Установите последовательность уровней оценки объективных результатов обучения (Д. Киркпатрик)
 - уровень реакции
 - уровень усвоенных знаний и навыков
 - уровень изменения поведения

- уровень эффекта

7. Вид карьеры, предполагающий перемещение в другую функциональную область – это ... карьера

- горизонтальная
- вертикальная
- межорганизационная
- скрытая

8. Установите последовательность этапов формирования кадрового резерва

- анализ потребности в резерве
- формирование и составление списка резерва
- подготовка резервистов (реализация программы развития профессиональных и управленческих компетенций)
- оценка результатов подготовки

9. Основные проблемы развития железнодорожного транспорта в сфере управления персоналом:

- несовершенная система показателей для расчета производительности в целом по железным дорогам
- несовершенная мотивационная система
- недостаточно «широкий» социальный пакет
- отсутствие возможности карьерного и профессионального роста

10. Социальным эффектом изменений на железнодорожном транспорте в первую очередь может быть:

- обеспечение персонала благоприятными условиями труда
- реализация и развитие индивидуальных способностей работников
- возможность принимать участие в управлении организацией по вопросам организации труда
- повышение уровня дополнительного дохода в виде доплат и надбавок

Раздел «Стратегическое управление персоналом на транспорте» (5 курс)

1. Элемент стратегического бизнес-планирования, оказывающий наибольшее влияние на формирование стратегии управления персоналом компании:

- экономические бизнес-намерения
- миссия
- политика
- генеральная стратегия
- производственные планы и программы

2. Элемент бизнес-планирования, определяющий общее отношение руководства к сотрудникам:

- миссия
- философия
- политика
- стратегия
- мотивационные программы

3. Генеральная стратегия — это:

- программа деятельности всего предприятия на длительный промежуток времени;
- развернутый план решения главных производственных задач;
- главная (генеральная) линия политики компании на длительную перспективу;
- стратегия компании в области производства и управления персоналом;
- образное, масштабное видение организацией своего будущего.

4. Установка компании на сохранение на руководящих постах преимущественно опытных сотрудников относится непосредственно к:

- философии
- социальной концепции
- стратегии
- политике
- оперативным планам работы с персоналом
- видению

5. Наиболее сильное непосредственное эмоциональное и мотивирующее воздействие на сотрудников оказывает:

- стратегия
- философия
- политика
- планы работы с персоналом
- видение

6. Укажите последовательность, в которой осуществляется разработка и реализация кадровой стратегии в системе бизнес-планирования:

- стратегия — бизнес-намерения — кадровая стратегия — политика — анализ рынка и собственных возможностей
- видение — миссия — генеральная стратегия — политика — тактические и оперативные планы и программы — кадровая стратегия
- анализ рынка и собственных возможностей — философия — бизнес-намерения — политика — кадровая стратегия — тактические и оперативные планы и программы
- бизнес-намерения — философия — анализ рынка и собственных возможностей — миссия — видение — генеральная стратегия — кадровая стратегия
- бизнес-намерения — философия — анализ рынка и собственных возможностей — генеральная стратегия — видение — миссия - кадровая стратегия

7. Укажите, к какому уровню стратегии управления персоналом относится модель социального партнерства:

- общесистемному, содержащему цели, затрагивающие всю систему управления персоналом компанией
- функциональному, характеризующему отдельные постоянно осуществляемые функции управления персоналом
- специфическому, конкретно ситуационному, связанному с особыми условиями работы компании

8. Главными достоинствами стратегического управления человеческими ресурсами является возможность:

- рационализировать управление кадровым составом, глубже понять сто сегодняшнее состояние, своевременно заметить угрозы и новые возможности
- минимизировать количество увольнений, сократить текучесть кадров
- повысить заработную плату работников и объем социальных льгот

- обеспечить интеграцию человеческих, экономических, технико-технологических ресурсов для решения важнейших задач
- держать руку на пульсе перемен, быстрее замечать изменения ситуации и реагировать на них
- повысить гибкость управления, расширить права менеджеров в принятии мер по адаптации компании к изменениям ситуации

9. Укажите, какому типу генеральной стратегии наиболее соответствует стратегия социального партнерства:

- стратегии предпринимательства
- стратегии динамического роста
- стратегии прибыльности
- стратегии ликвидации
- стратегия выживания
- стратегии резкого изменения курса

10. Приоритетом развития железнодорожного транспорта общего пользования выступает такой организационный процесс как:

- оптимизация организационной структуры
- формирование организационной структуры
- выбор и разработка организационной структуры под задачи деятельности организации
- переход к организационной структуре матричного типа

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для экзамена (4 курс)

1. Персонал организации как объект управления
2. Современные проблемы и тенденции в управлении персоналом
3. Философия управления персоналом
4. Концепция управления персоналом
5. Сущность, субъекты и объекты профессиональной ориентации. Система профессиональной ориентации ОАО «РЖД»
6. Субтехнологии профессиональной ориентации
7. Профессиональное самоопределение личности как управляемый процесс.
8. Структура процедуры оценки кандидата на вакантную должность.
9. Источники набора персонала.
10. Сущность, процедура и методы отбора. Особенности отбора отдельных категорий персонала на железнодорожном транспорте.
11. Сущность, виды и этапы адаптации.
12. Цели и задачи системы управления адаптацией.
13. Программы адаптации и программы введения в должность. Опыт ОАО «РЖД» в разработке программ адаптации персонала.
14. Цели, принципы и объект деловой оценки.
15. Модель единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД». Технологии и инструменты оценки корпоративных компетенций в ОАО «РЖД»
16. Способы минимизации ошибок в процессе оценки.
17. Доведение результатов оценки до работников.
18. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
19. Классические и современные теории мотивации.
20. Принципы и этапы создания системы стимулирования труда.

21. Сущность и основные направления стимулирования.
22. Ключевые термины теории развития и обучения персонала: развитие, образование, обучение персонала. Виды обучения персонала.
23. Формы, методы и средства обучения персонала. Процесс обучения персонала
24. Деловая карьера: сущность и содержание. Типы и модели деловой карьеры.
25. Этапы деловой карьеры, их содержание. Управление деловой карьерой.
26. Кадровый резерв: понятие и сущность, виды. Виды кадрового резерва на предприятиях железнодорожного транспорта.
27. Этапы работы с кадровым резервом.
28. Сущность и содержание технологии высвобождения персонала.
29. Формы и методы организационно-психологической поддержки при увольнении по инициативе работника.
30. Формы и методы организационно-психологической поддержки при увольнении по инициативе работодателя.
31. Формы и методы организационно-психологической поддержки при выходе на пенсию.
32. Аутплейсмент как эффективная форма защиты интересов сокращаемых работников организации.
33. Оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации
34. Методы и технология оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом
35. Оценка деятельности службы управления персоналом.

Вопросы для зачета с оценкой (5 курс)

1. Какие качественные изменения роли персонала и управления им происходят в постиндустриальном, информационном обществе и как они связаны с возникновением стратегического управления персоналом?
2. Какие элементы стратегического бизнес-планирования оказывают влияние на формирование и реализацию стратегии управления персоналом?
3. Что такое философия компании? Какое влияние она, а также корпоративная культура оказывают на стратегию управления персоналом?
4. Что такое миссия компании и как она влияет на управление человеческими ресурсами и формирование стратегии?
5. Что такое видение организации и чем оно отличается от миссии и стратегии? Как оно влияет на реализацию стратегии управления персоналом?
6. Что представляет собой генеральная стратегия компании? Охарактеризуйте главные стратегические цели компании. Какую роль в их выполнении играет персонал-стратегия?
7. На основе каких главных показателей оценивается генеральная стратегия компании?
8. Что такое политика организации? Назовите важнейшие установки кадровой политики современной компании.
9. Как соотносятся тактические и оперативные планы со стратегией организации? В чем их специфика по сравнению со стратегией? На какие сроки они ориентированы?
10. Что представляют собой дорожные карты и программы развития организации? Как они связаны со стратегией компании?
11. Когда возникло стратегическое управление персоналом и почему оно стало необходимым?
12. В чем состоят главные отличия управления человеческими ресурсами от традиционного управления кадрами и как это связано со стратегией управления персоналом?
13. Какие новые черты характеризуют этап управления человеческими ресурсами с точки зрения стратегического управления персоналом?

14. Каковы главные достоинства стратегического управления человеческими ресурсами? С чем связаны главные трудности в его осуществлении?
15. Какие задачи решает стратегическое управление человеческими ресурсами? В чем проявляется сценарийный подход к стратегическому планированию?
16. Какие черты отличают стратегию управления персоналом от тактических и оперативных планов?
17. Какова структура кадровой стратегии? Какие целевые подсистемы (уровни) она включает?
18. Как влияет генеральная стратегия на кадровую стратегию? Приведите конкретные примеры.
19. Какие типы кадровых стратегий вы знаете? Охарактеризуйте важнейшие из них.
20. Каковы отличительные черты жесткого и гибкого подходов к стратегическому УЧР?
21. В чем состоят главные отличия тейлористской и интеграционной моделей управления персоналом?
22. Как функционирует стратегическая модель управления персоналом в отдельных компаниях? Рассмотрите это на конкретном примере.
23. В чем проявляется стратегия социального партнерства и что препятствует, на ваш взгляд, ее реализации в современной России?
24. Что такое функциональные кадровые стратегии? Чем обусловлена их необходимость для компании?
25. Назовите основные виды функциональных кадровых стратегий. В чем проявляется их специфика и взаимосвязь? Цели каких направлений деятельности компании в них выражаются?
26. Что представляет собой стратегия обеспечения человеческими ресурсами? Какие функции она объединяет и какую роль играет в реализации генеральной стратегии?
27. В чем проявляется стратегия организационных (структурных) изменений, использования и развития персонала? Каковы главные препятствия на пути стратегических кадровых изменений?
28. Что означает развитие персонала и как оно влияет на реализацию других кадровых стратегий?
29. При реализации каких функциональных стратегий применяются портреты идеальных сотрудников, или профили компетенций работников? Как их можно использовать на практике?
30. Какую роль играет стратегия мотивации персонала в реализации других кадровых стратегий, на основе чего она строится? Для чего составляются и применяются мотивационные профили?
31. Какова роль службы персонала в обеспечении стратегии мотивации персонала?
32. Что такое стратегия оценки персонала? Какова роль аттестации в реализации кадровой стратегии?
33. Что включает стратегия взаимоотношений сотрудников? Как она отражает организацию культуры и этику, а также социальную политику?
34. Что представляет собой стратегия руководства персоналом? Какие стиль и техники руководства сотрудниками наиболее соответствуют стратегическому управлению персоналом?
35. Зачем необходимы ситуационные стратегии и что они отражают? Назовите примеры ситуационных стратегий в организациях современной России.
36. Каковы основные этапы разработки системы стратегического управления человеческими ресурсами?
37. Как влияет генеральная стратегия на кадровую стратегию? Приведите конкретные примеры.
38. Из каких шагов (этапов) складывается разработка кадровой стратегии? Кто принимает участие в ее разработке?

39. Какие инструменты анализа состояния системы управления человеческими ресурсами применяются при разработке стратегии управления персоналом? Охарактеризуйте важнейшие из них.
40. Почему для разработки эффективной кадровой стратегии необходим ресурсный подход?
41. Что такое вертикальная и горизонтальная интеграция кадровой стратегии? В каких случаях она возможна?
42. Каковы основные требования к кадровой стратегии? Охарактеризуйте важнейшие из них.
43. Какие факторы внешней и внутренней среды оказали значительное влияние на кадровую стратегию известной вам компании?
44. Как проводится декомпозиция кадровой стратегии до уровня текущих задач?
45. Каковы основные этапы реализации и оценки системы стратегического управления персоналом?
46. Назовите важнейшие инструменты реализации кадровой стратегии и охарактеризуйте их.
47. Как проводится декомпозиция кадровой стратегии на операционный уровень? Опишите алгоритм декомпозиции Дерева целей и задач по персоналу до уровня сотрудников.
48. Из каких шагов складывается формирование операционного плана по управлению персоналом? Что должен включать в себя план службы персонала?
49. Как формируется перечень ключевых показателей эффективности службы персонала? Опишите алгоритм формирования перечня КПЭ.
50. Почему необходим перевод целей и задач по персоналу в ключевые показатели эффективности деятельности?
51. По каким уровням управления распределяются КПЭ по управлению персоналом? Перечислите их.
52. В чем отличие оценки реализации кадровой стратегии от оценки эффективности служб персонала?
53. Каковы основные методы оценки эффективности служб персонала? Охарактеризуйте важнейшие из них.
54. Назовите основные тенденции развития транспортной отрасли РФ
55. Покажите на примерах насколько развитие транспортной отрасли влияет на развитие экономики РФ
56. Назовите основные стратегические направления развития транспортной отрасли по отдельным видам транспорта. Какие проблемы в настоящее время существуют для реализации стратегических целей и задач их развития
57. Какие стратегические цели и задачи существуют в настоящее время в железнодорожной отрасли?
58. Назовите основные особенности стратегического управления персоналом предприятий и организаций железнодорожного транспорта

3.3 Типовые экзаменационные билеты и билеты для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Управление персоналом организации»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	---	---

<p>1. Концепция управления персоналом 2. Этапы деловой карьеры, их содержание. Управление деловой карьерой. 3. Практическое задание: решите задачу.</p> <p><i>Исходные данные и постановка задачи.</i> Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртрн) – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (D) – 0,2 млн человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Рв – 2,0 млн человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (Рп) – 1,6 млн человек.</p>

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине</p> <p>«Управление персоналом организации»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	---	---

<p>1. Профессиональное самоопределение личности как управляемый процесс. 2. Доведение результатов оценки до работников. 3. Практическое задание: решите задачу.</p> <p><i>Исходные данные.</i> В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100%, доля трудовых ресурсов – 50 %.</p> <p><i>Постановка задачи.</i> Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города</p>

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Управление персоналом организации»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
--	--	--

<p>1. Как соотносятся тактические и оперативные планы со стратегией организации? В чем их специфика по сравнению со стратегией? На какие сроки они ориентированы?</p> <p>2. Какие стратегические цели и задачи существуют в настоящее время в железнодорожной отрасли?</p> <p>3. Внимательно ознакомьтесь с приведенным ниже примером стратегического управления персоналом и попытайтесь сформулировать суть генеральной и кадровой стратегий компаний, а также выделить структурные элементы стратегического управления персоналом:</p> <p>Ярким примером разработки и применения кадровой стратегии является опыт компании Motorola. В 1980-е годы ее позиция на рынке устойчиво улучшалась. Доходность была самой высокой. Однако в начале 1990-х гг. рынок бытовой техники и электроники претерпел колоссальные изменения. Постепенно люди начали проводить все больше времени за техникой вне офиса: работали на дому, в аэропортах, в гостиничных номерах. Словом, там, где появлялась такая возможность. Требовались более компактные, скоростные, интегрированные и энергосберегающие электронные приборы. В этом сегменте рынка обострилась конкуренция. Появилось много новых производителей- конкурентов в Европе и Азии, что требовало от Компании организационно-управленческих изменений и инноваций. Цены на продукцию начали снижаться. В этих условиях руководство Компании решило разработать новую, соответствующую изменившейся ситуации стратегию. Оно установило следующие цели:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. сориентировать кадровые практики на удовлетворение требований клиентов и акционеров, 2. развивая отдельные бизнес-единицы, способствовать их координации с целью повысить общую ценность компании Motorola, 3. позиционировать компанию Motorola на рынке как успешного конкурента, 4. привести корпоративную культуру компании в большее соответствие с ее желаемым брендом на рынке, пробудить энтузиазм сотрудников, обеспечить поддержку ими менеджмента компании. <p>Motorola последовательно реализовывала эти цели. С помощью эффективных кадровых практик организации удалось нацелить специалистов и сотрудников на нужды инвесторов и клиентов. Был четко определен круг задач, которые нуждались в решениях. Команда по управлению персоналом сформировала план интегрирования таких функций, как поиск и наем, обучение и развитие персонала, совершенствование организационной структуры. Это позволило кадровой службе привести в порядок всю структуру организации. В конечном счете эти меры по обновлению генеральной стратегии и внедрению стратегического управления персоналом позволили Компании преодолеть трудности и выйти на лидирующие позиции.</p>		
---	--	--

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Управление персоналом организации»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
--	--	--

<p>1. Что представляют собой дорожные карты и программы развития организации? Как</p>

они связаны со стратегией компании?

2. Назовите основные особенности стратегического управления персоналом предприятий и организаций железнодорожного транспорта
3. Внимательно ознакомьтесь с приведенным ниже примером стратегического управления персоналом и попытайтесь сформулировать суть генеральной и кадровой стратегий компаний, а также выделить структурные элементы стратегического управления персоналом:

Яркий пример успешного применения стратегического УЧР — деятельность знаменитой японской компании Toyota. В последние десятилетия она смогла почти идеально интегрировать бизнес-стратегию и кадровую стратегию организации. Не генеральная стратегия является комплексной и целостной. Опыт этой компании, в частности, свидетельствует о том, что:

1. бизнес-стратегия и стратегия по персоналу должны быть единым целым,
2. самая большая отдача от комплексного применения стратегии будет не сразу, спустя годы,
3. необходимо заранее разработать общие принципы решения сложных и непредвиденных задач, связанных с изменением обстоятельств. Эти принципы должны быть хорошо известны каждому сотруднику, чтобы он мог при необходимости применить их для решения непредвиденных задач с целью поддержания принятой кадровой стратегии,
4. кадровая стратегия должна быть приоритетным ориентиром действий для всех членов организации.

Опыт этой и других компаний, успешно осуществляющих УЧР, однозначно свидетельствует, все они тесно увязывают кадровую деятельность с бизнес-стратегией, строят свою работу с ориентацией на совершенствование или изменение корпоративной, организационной структуры. Значительное влияние на работу компаний-лидеров оказывают кадровые стратегии, основанные на организационной культуре.

3.4 Типовое задание на курсовой проект

Курсовой проект должен быть написан по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовым проектом студент разрабатывает три вопроса, идентичные разделам курсового проекта:

1. Теоретические и методические основы исследуемой проблемы.
2. Анализ (оценка) состояния предмета исследования на предприятии.

2.1. Общая характеристика предприятия.

2.2. Анализ кадровой ситуации и эффективности системы управления персоналом в организации.

2.3. Диагностика исследуемой проблемы на предприятии.

3. Проект совершенствования предмета исследования (подсистемы / технологии управления персоналом).

3.5 Примерные темы курсового проекта

1. Внутренние рынки труда компании
2. Структура внутренних рынков труда ТНК
3. Государственная система управления трудовыми ресурсами: федеральный уровень
4. Государственная система управления трудовыми ресурсами: региональный уровень
5. Развитие категорий "Человеческий капитал и человеческие ресурсы" в российской науке
6. Концепции управления персоналом в организации
7. Методы построения систем управления персоналом в России
8. Организационное проектирование систем управления персоналом в организации
9. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом
10. Особенности кадрового обеспечения систем управления персоналом: национальные и транснациональные корпорации
11. Совершенствование информационного и технического обеспечения управления персоналом в российских организации
12. Стратегия организации как основа формирования стратегии управления персоналом

13. Характеристика основных элементов системы управления эффективностью деятельности организации и место в них показателей деятельности персонала
14. Стратегический менеджмент персонала в организации
15. Реализация стратегии управления персоналом в организации
16. Совершенствование кадрового контроллинга и кадрового планирования
17. Прогнозирование потребности в персонале организации
18. Маркетинг персонала
19. Планирование производительности труда персонала: особенности институциональных элементов корпорации
20. Исследование внешних рынков труда
21. Современные технологии отбора и найма персонала
22. Методы оценки персонала
23. Испытание кандидатов на вакантные должности
24. Проектирование системы адаптации персонала в организации
25. Возможные системы организации труда в организации
26. Особенности и специфика управленческого труда в современных организациях
27. Высвобождение персонала и маневр в организациях
28. Совершенствование информационных технологий управления персоналом в корпорациях
29. Совершенствование материального стимулирования персонала организации
30. Совершенствование нематериального стимулирования персонала организации
31. Формирование системы управления мотивацией трудовой деятельности в организации
32. Этические проблемы деловых отношений в организации
33. Проблемы развития организационной культуры
34. Методы управления конфликтами и стрессами в организации
35. Корпоративные возможности совершенствования условий и культуры труда
36. Формирование и развитие систем социальной защиты работников
37. Совершенствование системы обучения персонала в организации
38. Организация обучения персонала в организации
39. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров
40. Виды и формы обучения персонала в организации: корпоративные университеты.
41. Методы обучения персонала
42. Консультирование высших управленческих кадров в организации (коучинг)
43. Инвестирование российскими предприятиями в программы развития персоналом
44. Корпоративные программы развития человеческих ресурсов
45. Инвестиции в здоровье работников как составляющей человеческого капитала
46. Основные этапы процесса управления карьерой
47. Возможности карьерного роста в организации
48. Формирование и развитие кадрового резерва в организации
49. Программы привлечения молодых специалистов как способ улучшения человеческих ресурсов организации
50. Совершенствование планирования затрат на персонал в организации
51. Организации системы оценки персонала для периодической аттестации
52. Использование результатов оценки персонала для совершенствования кадровой работы
53. Оценка экономической эффективности затрат на персонал
54. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования деятельности персонала организации
55. Место функции управления человеческими ресурсами в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации

56. Управление эффективностью работы службы управления персоналом
57. Повышение эффективности управления персоналом на основе использования современных информационных технологий.
58. Характеристика подходов к оценке эффективности реализации функций управления человеческими ресурсами в организации: модель Д. Ульриха, модель Дж. Филипса, оценка финансовой эффективности затрат на персонал, метод бенчмаркинга, экспертные оценки.
59. Ключевые показатели эффективности в оценке результативности деятельности кадровой службы. Эталонные показатели эффективности программ по УЧР
60. Индекс систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюзлида и Б. Беккера).
61. Исследование факторов, влияющих на эффективность деятельности организации М. Паттерсона.
62. Группы критериев оценки работы кадровых служб организации
63. Оценка работы кадровой службы в зависимости от эволюционного этапа ее развития.
64. Методы диагностики (аудита) системы управления персоналом корпорации.
65. Основные цели, отслеживаемые параметры и индикаторы диагностики системы управления человеческими ресурсами организации.
66. Основные причины и направления аутсорсинга в управлении человеческими ресурсами.
67. Преимущества и недостатки (риски) аутсорсинга в сфере управления персоналом
68. Проблемы подготовки, использования и управления персоналом в развитых странах
69. Проблемы управления персоналом в многонациональных организациях
70. Оценка человеческого капитала и его роль в управлении интеллектуальным капиталом

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».
- Положение ПЛ 2.3.1-2016 «СМК. О курсовом проектировании»;
- Положение ПЛ 2.3.28-2016 «СМК. Об обеспечении самостоятельности выполнения письменных работ».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.07 Управление персоналом организации** завершает изучение курса (раздела курса) и проходит в формах экзамена согласно расписанию сессии на 4 курсе, защиты курсового проекта, зачета с оценкой на 5

курсе. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен, зачет с оценкой проводится по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.08 Методика и техника социологических исследований

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

Дисциплина **Б1.В.08 Методика и техника социологических исследований** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3,4 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 3 курсе Курсовой проект на 3 курсе
ОПК-10: способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности		
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике		Экзамен на 4 курсе

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Достижение результата компьютерного тестирования выше	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>порогового значения (86% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-85 % правильных ответов). Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

При оценивании курсового проекта по дисциплине и его защиты используется традиционная шкала оценивания

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Работа имеет аналитический характер, содержит детально проработанный проект по теме исследования, выполненный с учетом требований методологии социологического исследования; представлены проработанные инструменты исследования; работа характеризуется логичным, последовательным изложением материала с соответствующими выводами. Работа полностью соответствует требованиям оформления. При защите курсового проекта студент показывает глубокие знания вопросов темы, свободно ориентируется в технологиях исследования по выбранной теме. Во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) в виде раздаточного материала или мультимедийной презентации, легко отвечает на поставленные вопросы.</p>	<i>Отлично</i>
<p>Работа имеет преимущественно аналитический характер; содержит достаточно проработанный проект по теме исследования; представлены инструменты исследования; работа характеризуется последовательным изложением материала с соответствующими</p>	<i>Хорошо</i>

<p>выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями в практической части работы.</p> <p>Работа соответствует основным требованиям оформления.</p> <p>При защите курсового проекта студент показывает знания вопросов темы, ориентируется в технологиях социологического исследования, во время доклада использует наглядные пособия (таблицы, схемы, графики и т.п.) в виде раздаточного материала или мультимедийной презентации, без особых затруднений отвечает на поставленные вопросы.</p>	
<p>Работа имеет преимущественно описательный характер; базируется на практическом материале, но отличается недостаточно критическим разбором проблемы; просматривается непоследовательность изложения материала, наблюдаются необоснованные предложения и/или нерациональные пути решения проблемы.</p> <p>Работа не соответствует основным требованиям оформления.</p> <p>При защите курсового проекта студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Работа носит теоретический характер и выполнена без использования практического материала; произведен поверхностный разбор проблемы; работа не имеет выводов, предложения носят декларативный характер; не отвечает требованиям, изложенным в методических указаниях.</p> <p>Работа оформлена ненадлежащим образом.</p> <p>При защите курсового проекта студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории и практики вопроса, при ответе допускает существенные ошибки.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Эмпирия в социологии – это комплекс ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – исследований, ориентированных на сбор и анализ реальных социальных фактов с использованием специальной методики – концепций о социальном развитии – репрезентативных данных – современных представлений о закономерностях развития
<p>2. Исследование, которое осуществляется для проверки содержания анкеты, формулировок и последовательности вопросов, вариантов ответов и т.п. на малой выборке – это ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – пилотаж – тест-драйв – апробация – проверка концепции
<p>3. Эксплицитность, логическая последовательность элементов, гибкость – основные требования к ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – программе социологического исследования – социологическому инструментарию – отчету о социологическом исследовании – инструкции анкетера

4. Верны ли следующие суждения: А) Логика построения анкеты должна воспроизводить программную логику вопросов; В) В анкете необходимо удалить друг от друга вопросы, вызывающие «эффект эха».	– верно только А – оба суждения верны – оба суждения неверны – верно только В
5. Методы обработки и анализа социологических данных:	– ранжирование – наблюдение – корреляция – анкетирование
6. Результаты одномерного анализа данных отражают ...	– причинно-следственные связи в структуре объекта исследования – линейное распределение первичных данных – описание структуры объекта исследования – постановку проблемы исследования
7. Верны ли следующие суждения: А) В кодификаторе социолог учитывает только те суждения респондентов, которые соответствуют целям и задачам исследования; В) Любое суждение должно быть однозначно отнесено только к одной группе.	– верно только А – оба суждения верны – оба суждения неверны – верно только В
8. Процесс перевода необработанных данных исследования в ту форму, которая может использоваться при подсчетах (обычно производимых с помощью компьютера)	– верификация – рандомизация – кодирование – кластеризация

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие социологического исследования и возможности его применения на производстве (в системе управления персоналом). Виды социологических исследований.
2. Проблема, объект и предмет исследования. Определение цели и задач исследования.
3. Этапы и процедуры социологического исследования.
4. Программа социологического исследования.
5. «Мягкая» и «жесткая» стратегии получения эмпирических данных.
6. Первичная социологическая информация и требования к ней.
7. Виды качественных методов сбора информации.
8. Понятие генеральной совокупности в социологическом исследовании. Выборочный метод и выборочная совокупность.
9. Проблема репрезентативности выборки.
10. План построения выборки. Размещение выборки.
11. Объем выборки. Реализация и «ремонт» выборки.
12. Виды выборки и границы применения видов выборки.
13. Ошибки выборки.
14. Использование социологических опросов в практике управления персоналом.

15. Вопрос как способ общения с респондентом. Функции вопросов.
16. «Открытые» и «закрытые» вопросы. Типичные ошибки «закрытых» вопросов.
17. Классификация вопросов.
18. Особенности социологического наблюдения и его применения в трудовом коллективе. Границы применения метода наблюдения.
19. Типологизация видов наблюдения.
20. Пути повышения достоверности и надежности данных наблюдения.
21. Роль и качества наблюдателя.
22. Документ как источник социологической информации. Классификация документов.
23. Методы анализа документов и их возможности.
24. Контент-анализ в социальных исследованиях.
25. Проблема достоверности документальной информации.
26. Опрос как метод получения первичной социальной информации.
27. Познавательные возможности метода опроса.
28. Виды опросов: особенности процедуры проведения каждого.
29. Правила ведения интервью. Профессиональная этика интервьюера.
30. Виды интервью.
31. Техника анкетного опроса.
32. Экспертный опрос: сущность и формы. Организация и формирование экспертных групп.
33. Методология и методика эксперимента.
34. Классификация экспериментов.
35. Ошибки и трудности в эксперименте.

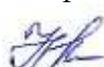
Вопросы к экзамену

1. Тестовые процедуры в социологическом исследовании.
2. Методология тестирования.
3. Классификация тестов.
4. Социометрические процедуры и определение индекса групповой сплоченности.
5. Особенности применения проективных техник для диагностики проблем управления персоналом.
6. Понятие и специфика измерения в социологии.
7. Способы измерения социальной информации.
8. Конструирование измерительных шкал. Типы шкал.
9. Требования к социологической шкале.
10. Понятие валидности шкалы и способы ее определения.
11. Критерии надежности социологической шкалы.
12. Особенности интервальной шкалы.
13. Последовательность вопросов и проблема монотонности анкеты.
14. Основные правила формулировки вопросов.
15. Качество социологической информации и пути ее обеспечения.
16. Общие принципы композиции анкеты.
17. Разделы социологической анкеты и их назначение.
18. Подготовка материалов к обработке. Методы обработки и анализа данных.
19. Кодирование информации и требования к нему.
20. Статистические расчеты при номинальном, порядковом и интервальном измерении.
21. Средние величины и правила их расчета.
22. Понятие и виды корреляций.
23. Основные показатели направления и силы связи.
24. Построение таблиц. Группировка и типологизация информации.

25. Общие принципы анализа и представления данных, разработка рекомендаций.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой и экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Методика и техника социологических исследований»</p> <p>БИЛЕТ № 3</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Функции и возможности социологического исследования на производстве (в системе управления персоналом).</p>		
<p>2. Экспертный опрос: сущность и формы. Организация и формирование экспертных групп.</p>		
<p>3. Проблема репрезентативности выборки исследования.</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Методика и техника социологических исследований»</p> <p>БИЛЕТ № 8</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
<p>1. Способы измерения социальной информации.</p>		
<p>2. Особенности применения проективных техник для диагностики проблем управления персоналом.</p>		
<p>3. Общие принципы анализа и представления данных, разработка рекомендаций.</p>		

3.4 Типовое задание на курсовой проект

Курсовой проект должен быть написан по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовым проектом студент разрабатывает два вопроса идентичные разделам курсового проекта:

1. Теоретико-методологические основы изучения темы курсового проекта (включает изложение теоретических основ темы курсового проекта, раскрываются основные категории исследования).

2. Проект разработки программы и инструмента социологического исследования управленческой проблемы по теме курсового проекта.

3.5 Примерные темы курсового проекта

1. Управление деловой карьерой работников.
2. Управление развитием профессионализма работников.

3. Подготовка, повышение квалификации и продвижение управленческих кадров в организации.
4. Управление технологией адаптации работников организации.
5. Совершенствование системы отбора и найма персонала.
6. Управление дисциплиной труда работников.
7. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника.
8. Трудовой потенциал руководителя среднего звена.
9. Трудовой потенциал машиниста электровоза.
10. Лидер в трудовом коллективе: социально-деловой портрет.
11. Критерии оценки лидеров.
12. Мастер на производстве: социальный статус и ощущение себя.
13. Социальный портрет женщины-руководителя.
14. Женщина в неспецифических условиях труда на железной дороге: статистика и социальный портрет.
15. Мотивы трудовой деятельности молодежи.
16. Работники пенсионного возраста на железной дороге.
17. «Мотивационное ядро» рабочего на предприятиях железнодорожного транспорта: содержание и соответствие потребностям предприятия.
18. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения.
19. Рейтинг профессии и отношение к труду.
20. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий дороги).
21. Модель успешного руководителя среднего звена.
22. Организация рационализаторской и новаторской работы в организации
23. Система организации досуга работников дороги.
24. Случаи пьянства на рабочем месте и пути профилактики пьянства.
25. Трудовые установки современного работника и пути их совершенствования.
26. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры.
27. Современные коммуникационные технологии и их эффективность.
28. Состояние социальной напряженности подразделения.
29. Кражи и хищения на железнодорожном транспорте и их причины (на примере изучения материалов конкретных случаев).
30. Состояние трудовой дисциплины подразделения.
31. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений.
32. Противоречия восприятия нововведений в организации.

4. *Порядок проведения промежуточной аттестации*

4.1 *Документы СМК вуза*

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

- Положение ПЛ 2.3.1-2016 «СМК. О курсовом проектировании»;
- Положение ПЛ 2.3.28-2016 «СМК. Об обеспечении самостоятельности выполнения письменных работ».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой и экзамена согласно расписанию сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование (3,4 курс) и защита курсового проекта (3 курс). Зачет с оценкой и экзамен проводятся по билетам, каждый из которых включает 3 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.09 Корпоративная кадровая и социальная политика

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

Дисциплина **Б1.В.09 Корпоративная кадровая и социальная политика** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3,4 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Формирование знаний	Зачет на 3 курсе
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 3 и 4 курсах

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.09 Корпоративная кадровая и социальная политика** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.09 Корпоративная кадровая и социальная политика** используется традиционная шкала оценивания.

Для зачета

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов). Студент показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеет свободно	<i>Зачтено</i>

<p>выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.</p> <p>Студент показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную кафедрой.</p> <p>Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.</p>	
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов.</p> <p>Студент имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине</p>	<p><i>Не зачтено</i></p>

Для зачета с оценкой

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов).</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<p><i>Отлично</i></p>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<p><i>Хорошо</i></p>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов).</p>	<p><i>Удовлетворительно</i></p>

Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Раздел «Кадровая политика организации»

1. Функция «Разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом» относится к подсистеме

- 1) управления трудовыми отношениями
- 2) планирования и маркетинга персонала
- 3) управления развитием персонала
- 4) управления мотивацией и стимулированием персонала

2. Система концептуальных идей, определяющих основное направление работы с персоналом это

- 1) кадровая политика организации
- 2) методы отбора персонала
- 3) методы управления персоналом
- 4) критерии оценки работников организации

3. Элементы кадровой политики:

- 1) политика занятости
- 2) политика оценки и развития
- 3) политика инвестиций
- 4) информационная политика

4. Кадровая политика, основанная на достоверных прогнозах развития кадровых проблем в организации и располагающая средствами их разрешения:

- 1) активная
- 2) превентивная
- 3) стратегическая
- 4) обоснованная

5. Установите последовательность построения кадровой политики:

1. Аудит общего состояния организации
2. Диагностика кадрового потенциала
3. Определение основных направлений кадровой политики

4. Мониторинг реализации кадровой политики
5. Оценка эффективности реализации кадровой политики

6. Кадровая политика отражается в документах:
 - 1) Положении о кадровой политике
 - 2) Правилах внутреннего трудового распорядка
 - 3) Положении об оплате труда
 - 4) Коллективном договоре
 - 5) Правилах профессиональных коммуникаций

7. Главный критерий эффективности кадровой политики:
 - 1) численность персонала и его социально-демографическая структура
 - 2) затраты на персонал
 - 3) степень реализации целей предприятия
 - 4) организационная культура

8. Инструменты реализации кадровой политики:
 - 1) HR-планирование
 - 2) текущая работа с персоналом
 - 3) мероприятия по повышению квалификации
 - 4) уровень жизни и доходов

Раздел «Социальная политика»

1. Объекты социальной политики:
 - 1) социальная сфера общества
 - 2) население страны
 - 3) социальные явления и процессы в обществе
 - 4) валовой национальный продукт

2. Субъекты социальной политики:
 - 1) государственные органы власти
 - 2) коммерческие структуры и бизнес
 - 3) учреждения социальной защиты населения
 - 4) религиозные учреждения

3. Система экономических, социальных, правовых, организационных, медицинских и технических мер по защите работников от неблагоприятных факторов (социального и профессионального риска), ухудшающих качество их трудовой жизни, с целью охраны здоровья, трудоспособности работников, их материального положения – это...
 - 1) социальная защита населения
 - 2) социальная услуга
 - 3) гарантия государства
 - 4) социальная помощь

4. Базовый институт социальной защиты, регулятор социальной политики и трудовых отношений, позволяющий минимизировать и компенсировать последствия социальных рисков для наемных работников и членов их семей это ...
 - 1) социальное страхование
 - 2) социальная политика
 - 3) государственный орган управления
 - 4) социальная поддержка

5. Выплаты из Фонда социального страхования РФ:

- 1) пособие по беременности и родам
- 2) единовременное пособие при рождении ребёнка
- 3) ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет
- 4) пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием
- 5) пособие на проведение свадебных мероприятий

6. В классическом понимании социальная ответственность бизнеса включает:

- 1) добросовестную деловую практику
- 2) развитие персонала предприятия
- 3) охрану здоровья и безопасные условия труда
- 4) развитие местного сообщества
- 5) охрану окружающей среды и использование ресурсосберегающих технологий
- 6) развитие экономики

7. Социальные программы российского бизнеса – это ... реализации социальной ответственности бизнеса

- 1) направление
- 2) основной инструмент
- 3) метод
- 4) объект

8. Направление социальных программ компании, которое обеспечивает создание и поддержание дополнительных, по отношению к законодательно закреплённым, норм охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах – это ...

- 1) улучшение показателя потерь от временной нетрудоспособности
- 2) снижение уровня травматизма
- 3) сокращение числа профессиональных заболеваний
- 4) охрана здоровья и безопасные условия труда

9. Основные инструменты реализации социальных программ:

- 1) денежные гранты
- 2) социальные инвестиции
- 3) благотворительные пожертвования и спонсорская помощь
- 4) стандартный социальный пакет
- 5) аудит программ

10. Важнейшие направления корпоративной социальной политики:

- 1) защита от социальных рисков
- 2) труд и заработная плата
- 3) обучение и развитие персонала
- 4) обязательное медицинское страхование

11. Стандартная структура социального пакета:

- 1) оплата обучения
- 2) предоставление ипотечных кредитов
- 3) оплата транспортных расходов
- 4) дотации на питание;
- 5) предоставление служебной машины;
- 6) премия за лояльное поведение;

12. Эффективный инструмент реализации корпоративной социальной политики:

- 1) социальный пакет
- 2) инструкция по внедрению социальной политики
- 3) метод управления персоналом
- 4) технология адаптации персонала

Раздел «Организационная культура как инструмент реализации
кадровой и социальной политики организации»

1. Функционирование организационной культуры вне установленных в приказном порядке правил организационной жизни

- 1) всеобщность
- 2) познаваемость
- 3) неоднородность
- 4) неформальность существования

2. В основу подходов к типологии оргкультуры Ф. Тромпенаарса, Г.Хофштеде и Ф.Клухольма – Ф.Стродберга положен принцип

- 1) национальных особенностей культуры персонала
- 2) гендерных взаимоотношений
- 3) скорость получения организацией и ее работниками обратной связи или оценки принятых решений
- 4) отраслевых особенностей персонала

3. Специфические ценности, убеждения и образцы поведения различных групп персонала организации

- 1) идеалы
- 2) уставы
- 3) субкультуры
- 4) девианты

4. Субкультура формирует у сотрудников организации чувство:

- 1) принадлежности к определенной группе
- 2) отрешенности от общества
- 3) всеобщей значимости
- 4) мессианства

5. Целенаправленное воздействие руководителей компании на систему организационной культуры – это ... организационной культурой

- 1) управление организационной культурой
- 2) манипулирование сознанием работников
- 3) исследование организационной культуры
- 4) динамика организационной культуры

6. Установите логическую последовательность процесса изменения организационной культуры

1. осознание необходимости организационных изменений
2. проведение диагностики существующей оргкультуры
3. создание модели будущей (идеальной) оргкультуры
4. проведение стратегической сессии топ-менеджмента
5. разработка программы и плана изменения оргкультуры
6. проведение изменений на уровне артефактов
7. формирование общего видения, миссии, целей и путей развития

8. мониторинг проводимых мероприятий
 9. корректировка мероприятий и оценка результатов
7. Фаза цикла управленческих воздействий, на которой осуществляется диагностика существующей организационной культуры
 - 1) аналитико-диагностическая
 - 2) идеологическая
 - 3) символическая
 - 4) практическая
 8. Функции организационных норм:
 - 1) обеспечивают предсказуемость поведения работников
 - 2) обеспечивают спонтанность реакции руководства на организационные изменения
 - 3) устанавливают стандартные реакции на различные изменения среды
 - 4) формируют оригинальные подходы организации к решению возникающих проблем
 9. Главный документ организации, в котором фиксируются нормы поведения работников
 - 1) Коллективный договор
 - 2) Трудовой договор
 - 3) Положение о подразделении
 - 4) Кодекс корпоративной этики

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Сущность и направления государственной кадровой политики (ГКП)
2. Цели, приоритеты, структура и функции ГКП
3. Принципы государственной кадровой политики в РФ
4. Приоритетные направления кадровой политики в системе региональных органов и местного самоуправления
5. Кадровая политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами
6. Кадровая политика предприятия: сущность, направления и векторы развития
7. Основные типы кадровой политики предприятия
8. Сущность стратегии управления персоналом организации и связь с кадровой политикой
9. Взаимосвязь кадровой стратегии и кадровой политики
10. Развитие персонала как элемент кадровой политики организации
11. Кадровая политика в области развития персонала
12. Кадровая политика в сфере стимулирования труда персонала
13. Планирование и маркетинг персонала как элементы кадровой политики компании
14. Особенности реализации политики привлечения, отбора и подбора персонала в кризисных условиях
15. Этапы реализации кадровой политики
16. Компетентностный подход к разработке кадровой политики
17. Модели компетенций в системе управления персоналом и кадровой политике
18. Алгоритм разработки кадровой политики организации
19. Структура Положения о кадровой политике
20. Роль корпоративной кадровой политики в системе управления организацией
21. Сущность и принципы формирования кадровой политики
22. Кадровая политика компании на различных стадиях жизненного цикла

23. Содержание корпоративной кадровой политики и особенности ее реализации
24. Кадровый потенциал организации: понятие и критерии оценки
25. Трудовой потенциал организации и работника
26. Формирование и использование интеллектуального капитала
27. Интеллектуальная собственность: понятие и инструменты управления
28. Роль нематериальных активов в бизнес-стратегиях
29. Государственная кадровая политика в странах Европейского союза
30. Кадровая политика в зарубежных странах

Вопросы для зачета с оценкой

1. Социальная политика государства: сущность, функции, направления
2. Социальная политика государства и организации в системе управления человеческими ресурсами
3. Социальная защита населения и персонала: понятие, содержание, развитие
4. Социальная защищенность населения в рыночной экономике
5. Факторы, определяющие уровень социальной защиты населения и персонала организаций
6. Цель и задачи социальной защиты персонала организаций
7. Характеристика функций социальной защиты от социальных рисков
8. Типичные формы социальной защиты: краткая характеристика
9. Методы социальной защиты персонала в рыночной экономике
10. Защита от социальных рисков в кадровой политике организации
11. Социальные стандарты: понятие и характеристика
12. Социальная ответственность бизнеса как основа социальной политики организации
13. Основные критерии социальной ответственности бизнеса
14. Социальная ответственность бизнеса – краткая характеристика ее видов
15. Уровни социальной ответственности предпринимательства
16. Содержание корпоративной социальной политики
17. Корпоративная защита персонала компании от социальных рисков.

Вопросы для зачета с оценкой

1. Социологическое понятие культуры. Культура общества, социальных слоев и социальных групп.
2. Понятие организационной культуры.
3. Организационная культура как ресурс организации. Роль организационной культуры в функционировании и развитии организации.
4. Уровни организационной культуры.
5. Содержание и признаки организационной культуры.
6. Цели и задачи организационной культуры.
7. Функции организационной культуры, обеспечивающие внутреннюю интеграцию компании.
8. Функции оргкультуры, обеспечивающие выживание компании во внешней среде.
9. Структура организационной культуры.
10. Миссия организации.
11. Виды миссий и девизов компаний.
12. Разработка миссии организации. Требования к формулированию миссии.
13. PR-кампании по продвижению миссии организации.
14. Миссия организации и организационные цели.
15. PR-кампании по продвижению миссии организации.
16. Значение и определение организационных ценностей.
17. Формирование организационных ценностей.

18. Организационные ритуалы как элемент организационной культуры.
19. Виды организационных ритуалов.
20. Нормы как элемент организационной культуры. Этический кодекс организации.
21. Организационные мифы, легенды и герои организации.
22. Организационная культура и имидж организации.
23. Групповое мышление: угрозы и способы их предупреждения.
24. Значение групп и команд в организационной культуре.
25. Множественность подходов к типологии организационных культур.
26. Общая характеристика типологий оргкультуры и практическая значимость типологизации.
27. Типология Г. Хофштеде по факторным моделям ценностей.
28. Типология Т. Дейла и А. Кеннеди на основе сочетания параметров «уровень риска» и «скорость обратной связи».
29. Психологическая типология организационной культуры.
30. Особенности типологий Р. Акоффа и М. Бурке.
31. Типология К. Кэмерона и Р. Куина.
32. Инструменты и методика познания организационной культуры.
33. Процесс формирования организационной культуры.
34. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
35. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры.
36. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях.
37. Методы поддержания организационной культуры.
38. Субкультуры в рамках организации и причины их существования.
39. Проблема изменения организационной культуры.
40. Сопротивление изменениям организационной культуры и его причины.
41. Методы изменения организационной культуры.
42. Отбор и набор персонала, соответствующего важнейшим критериям организационной культуры.
43. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании.
44. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.
45. Система оценки, самооценки и аттестации персонала в рамках различных оргкультур.
46. Коммуникационные технологии и их использование для укрепления организационной культуры.
47. Диагностика степени приверженности работников оргкультуре. Лояльность персонала к компании.
48. Организационная культура транспортных предприятий
49. Идеология бренда и корпоративная культура компании ОАО "РЖД"
50. Сущность управления организационной культурой.
51. Этапы управления организационной культурой.
52. Система управления функционированием и развитием организационной культуры.

3.3 Типовые билеты для зачета и зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Корпоративная кадровая и социальная политика»</p> <p>БИЛЕТ № 11</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	--	---

1. Кадровая политика предприятия: сущность, направления и векторы развития

2. Этапы реализации кадровой политики

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Корпоративная кадровая и социальная политика»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	---	---

1. Защита от социальных рисков в кадровой политике организации

2. Содержание корпоративной социальной политики

3. Практическое задание:
Исходя из требований цифровой экономики, сформулируйте возможные изменения в кадровой политике организации. Какие преимущества имеют корпорации с точки зрения профессионального развития работников?

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Корпоративная кадровая и социальная политика»</p> <p>БИЛЕТ № 3</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	---	---

1. Функции оргкультуры, обеспечивающие выживание компании во внешней среде.

2. Соппротивление изменениям организационной культуры и его причины.

3. Практическое задание: «Coca-Cola или Pepsi Co?»

Прочитайте следующую цитату:

"Не могу я у вас работать, - с такими словами увольнялся из российского офиса Coca-Cola "перекупленный" у Pepsi Co менеджер, пробыв на новом месте несколько месяцев.
- Здесь все "красное", а я привык думать "по-синему"
Как вы думаете, что имел в виду менеджер?"

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «О формировании фонда оценочных материалов (средств)»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.09 Корпоративная кадровая и социальная политика** завершает изучение курса (раздела курса) и проходит в форме зачета на 3 курсе, зачета с оценкой на 3 и 4 курсах. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Зачет, зачет с оценкой проводится по билетам. Билет для зачета включает два теоретических вопроса, билет для зачета с оценкой – два теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.10 Трудовое право

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

Дисциплина **Б1.В.10 Трудовое право** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации		
ОПК-2: знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	Зачет с оценкой		
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-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации				
ПК-12: знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации				

ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников		
--	--	--

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.10 Трудовое право** как результирующие знания, умения и навыков, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.10 Трудовое право** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования (в соответствии с Критериями «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень)</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования (в соответствии с Критериями «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования (в соответствии с Критериями «Модели оценки результатов</p>	<i>Удовлетворительно</i>

<p>обучения», 2 уровень)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования (в соответствии с Критериями «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень)</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<p><i>Неудовлетворительно</i></p>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Примеры тестовых заданий (скриншот заданий из базы Единого портала интернет-тестирования в сфере образования i-exam.ru)

Общие положения трудового права / Система правоотношений в сфере труда

Задача № 2

Согласно ТК РФ, работник подготавливается правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в правоотношениях, регулируемых _____

Варианты ответа

Выберите не менее двух вариантов

- административным
- трудовым
- уголовно-исполнительным
- гражданским

Специальные партнерство в сфере труда. Коллективный / Коллективный договор в его роли

Задача № 7

Порядок разработки проекта и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ...

Варианты ответа

Выберите не менее двух вариантов

- федеральными законами
- отраслевыми соглашениями
- соглашением на федеральном уровне
- Трудовым кодексом РФ

Правовое регулирование трудоустройства и занятости... | Приемные занятости и занятости граждан. Государственная политика в области занятости... Помощь

Задание № 9 → вернуться

Закон РФ «О занятости населения в РФ» в первую очередь определяет _____ и организационные основы государственной политики содействия занятости населения.

Варианты ответа Решение

Выберите не менее двух вариантов:

- правовые
- экономические
- трудовые
- социальные

Рабочее время и время отдыха. Взыскание за тр... | Удержание из заработной платы Помощь

Задание № 23 → вернуться

В случаях, предусмотренных федеральными законами, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать _____ процентов заработной платы причитающейся работнику.

Варианты ответа Решение

Введите ответ (целое число)

Каб-судант/Найс 1 подзадача 1 Помощь

Задание № 41 → вернуться

Общий текст:

Для подготовки проекта нового положения об оплате и стимулировании труда директор общества с ограниченной ответственностью (ООО) пригласил юриста одной из юридических фирм. Юристу также было поручено представить указанное Положение на утверждение общего собрания трудового коллектива, так как такой порядок принятия локальных актов предусматривался коллективным договором организации. [Скрыть](#)

Задание:

Работодатель _____ назначить своим представителем юриста, не являющегося работником данной организации.

Варианты ответа Решение

Укажите один вариант ответа

- вправе
- не вправе
- не вправе, если это не предусмотрено специальным законом
- вправе с согласия профсоюза

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Предмет трудового права.
2. Метод регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
3. Источники трудового права: понятие, общая характеристика и соотношение.
4. Классификация источников трудового права.

5. Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс РФ как важнейшие источники трудового права.
6. Локальные нормативные акты, их виды. Порядок разработки и принятия.
7. Трудовые отношения и их отличие от других отношений по поводу труда.
8. Основания возникновения трудовых отношений.
9. Стороны трудовых отношений.
10. Социальное партнерство: понятие, формы, система.
11. Стороны социального партнерства и их представители.
12. Порядок заключения коллективных договоров и соглашений.
13. Правила приема на работу.
14. Порядок ведения трудовых книжек.
15. Трудовой договор: понятие и содержание.
16. Срочный трудовой договор.
17. Заключение трудового договора и оформление приема на работу.
18. Испытание при приеме на работу.
19. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
20. Отстранение работника от работы.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
22. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, а также сокращения численности или штата работников.
23. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
24. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности. Виды (продолжительность) рабочего времени.
25. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления. Особые режимы рабочего времени.
26. Понятие и виды времени отдыха.
27. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска.
28. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа для отпуска.
29. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска.
30. Понятие оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда.
31. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
32. Методы правового регулирования заработной платы.
33. Стимулирующие выплаты.
34. Доплаты и надбавки к заработной плате.
35. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
36. Удержания из заработной платы.
37. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
38. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда.
39. Правовое регулирование служебных командировок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки.
40. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
41. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения за особые трудовые заслуги (награждения).
42. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды.
43. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
44. Понятие охраны труда по трудовому праву Российской Федерации. Нормы и правила по охране труда.

45. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
46. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.
47. Условия наступления материальной ответственности.
48. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и имуществу работника.
49. Возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику.
50. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
51. Виды материальной ответственности работника.
52. Договоры о полной материальной ответственности.
53. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.
54. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
55. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.
Подведомственность споров.
56. Комиссии по трудовым спорам: их виды, порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС.
57. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке - мировыми судьями, судами общей юрисдикции. Споры непосредственно подведомственные суду.
58. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.
59. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, примирительные процедуры.
60. Дифференциация правового регулирования труда: предпосылки, критерии, способы осуществления.

3.3 Типовой билет к зачету с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Трудовое право» БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Трудовой договор: понятие и содержание.</p>		
<p>2. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды.</p>		
<p>3. <i>Постановка задачи.</i> Для выполнения работ по предотвращению распространения сибирской язвы водитель АО «Автоколонна» без его согласия был переведен на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения эпидемии. Работник, ссылаясь на запрет принудительного труда, отказался от выполнения не предусмотренных трудовым договором обязанностей и потребовал восстановления в прежней должности. <i>Задача.</i> Определите, правомерна ли позиция работника?</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.10 Трудовое право** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.11 Экономика управления персоналом

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

Дисциплина **Б1.В.11 Экономика управления персоналом** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4,5 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет на 4 курсе
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике		Зачет с оценкой на 4 курсе Экзамен на 5 курсе
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		Курсовой проект на 5 курсе

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.11 Экономика**

управления персоналом как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.11 Экономика управления персоналом** используется традиционная шкала оценивания.

Для зачета

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов). Студент показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой. Студент показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную кафедрой. Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.</p>	<i>Зачтено</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Студент имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине</p>	<i>Не зачтено</i>

Для зачета с оценкой и экзамена

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше</p>	<i>Хорошо</i>

<p>порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

При оценивании курсового проекта по дисциплине **Б1.В.11 Экономика управления персоналом** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Содержание курсового проекта соответствует заданию, подробно рассмотрен теоретический раздел. Ошибок в расчетах нет. В работе присутствуют авторские выводы и предложения по результатам проведенного анализа. Даны полные ответы на вопросы при защите курсового проекта и дополнительные вопросы. Соответствует требованиям по оформлению.</p>	<i>Отлично</i>
<p>Содержание курсового проекта соответствует заданию, подробно рассмотрен теоретический раздел. Ошибок в расчетах нет. В работе присутствуют авторские выводы и предложения по результатам проведенного анализа. Даны полные ответы на вопросы при защите курсового проекта. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Содержание курсового проекта соответствует заданию, подробно рассмотрен теоретический раздел. Незначительные ошибки в обосновании выводов. Выводы и предложения не в полной мере отражают результаты анализа. Даны не полные ответы на вопросы при защите курсового проекта. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Содержание курсового проекта не соответствует заданию. Плагиат теоретического раздела.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Методы оценки должностей при построении системы оплаты по принципу «грейдов»	<ul style="list-style-type: none"> – тарифно-квалификационный – метод парного сравнения должностей – балльно-структурный – ранжирование
2. Основания для возникновения у работника права на получение премии за основные результаты деятельности ...	<ul style="list-style-type: none"> – желание работника – инициатива работодателя – выполнение установленных показателей и условий премирования – надлежащее исполнение обязанностей
3. Трудовое законодательство вычеты из зарплаты:	<ul style="list-style-type: none"> – разрешает – запрещает, за исключением некоторых вариантов бухгалтерских удержаний и счетной ошибки – запрещает, за исключением устного или письменного согласия работника
4. Метод морального стимулирования, отражающий официальный акт общественного признания работников за отличия и достижения в трудовой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – награждение – информирование – организация корпоративных праздников – регулирование взаимоотношений
5. Метод оценки трудового потенциала работника (ТПР) метод анкетирования -	<ul style="list-style-type: none"> – ТПР определяется на основе ранжирования всех работающих предприятия – ТПР определяется через многоэтапное сопоставление производительности, других его характеристик с аналогичными параметрами других работников, выполняющих похожие работы – ТПР оценивается на основе заполненных им анкет, где фиксируются все существенные положительные и негативные характеристики
6. Метод оценки трудового потенциала работника (ТПР) рейтинговый метод -	<ul style="list-style-type: none"> – ТПР определяется на основе ранжирования всех работающих предприятия – ТПР определяется через многоэтапное сопоставление производительности, других его характеристик с аналогичными параметрами других работников, выполняющих похожие работы – ТПР оценивается на основе заполненных им самим анкет, где фиксируются все существенные положительные и негативные характеристики – ТПР определяется на основании оценивания его существенных трудовых качеств по оценочным шкалам
7. Экономические цели предусматривают...	<ul style="list-style-type: none"> – получение экономической и социальной эффективности управления персоналом;

	<ul style="list-style-type: none"> – совершенствование управленческой деятельности; – увеличение прибыли; – рациональное использование оборудования.
8. Совокупность взаимосвязанных принципов, функций, ресурсов, методов, технологий и органов управления персоналом – это ...	<ul style="list-style-type: none"> – организационно-экономический механизм управления персоналом; – система управления персоналом; – экономические отношения между работодателями и работниками по поводу вознаграждения за труд; – экономические отношения, определяющие управленческие решения в трудовой сфере.
9. Установите соответствие между экономическими методами УП и их содержанием:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономическое стимулирование; 2. Хозяйственный расчет; 3. Участие в прибылях. <ol style="list-style-type: none"> а. Метод управления, опирающийся на экономические интересы работников, предусматривающий формирование доходов работника в зависимости от личного вклада в деятельность предприятия; б. Метод, предусматривающий закрепление за структурным подразделением ресурсов и их экономное расходование; предоставление оперативно-хозяйственной самостоятельности; в. Право на получение части прибыли в форме дивидендов, которые являются формой дополнительной оплаты труда; г. Штрафные санкции за нарушение дисциплины труда
10. Теория человеческого капитала стала формироваться в	<ul style="list-style-type: none"> – конце XIX в.; – начале XX в.; – 50-60 годы XX в.; – начале XXI в.
11. Универсальная методика оценки человеческого капитала	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствует; – существует; – таких много; – применяется в зарубежной практике
12. Расходы на персонал зависят от внутренних факторов организации:	<ul style="list-style-type: none"> – цели и стратегических задач организации; – стратегии и кадровой политики; – финансового состояния; – численности и структуры персонала; – профессионального образования топ-менеджеров
13. Субъекты формирования и возмещения затрат на рабочую силу:	<ul style="list-style-type: none"> – государство; – работодатели; – работники; – Международная организация труда; – благотворительные фонды
14. Метод построения «дерева целей» (иначе – «нормативов»), взаимосвязанных с бизнес-задачами компании (отдельного подразделения, или даже отдельного сотрудника), и отслеживания выполнения	<ul style="list-style-type: none"> – ключевые показатели эффективности КPI; – экспертный; – внутренние обзоры; – управление по целям

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Понятия «стимул» и «стимулирование труда». Функции стимулирования труда. Базовые принципы стимулирования.
2. Понятия «мотив» и «мотивация трудовой деятельности». Этапы процесса мотивации.
3. Понятие «потребность». Взаимосвязь понятий «стимул», «стимулирование», «мотив» и «мотивация».
4. Сущность заработной платы и роль заработной платы в экономике государства. Основные функции заработной платы.
5. Основные принципы заработной платы.
6. Факторы формирования заработной платы.
7. Виды заработной платы.
8. Понятие «оплата труда».
9. Организация заработной платы. Принципы в области организации заработной платы.
10. Виды форм оплаты труда, их различие между собой.
11. Понятие повременной формы оплаты труда и ее виды. Недостаток повременной формы оплаты труда.
12. Сдельная форма оплаты труда. Системы сдельной формы оплаты труда.
13. Тарифная система оплаты труда.
14. Назначение тарифной сетки.
15. Грейдинг персонала. Недостатки в грейдинге персонала.
16. Категории рабочих мест (должностей).
17. Подготовка оценки должностей: состав элементов.
18. Методы оценки должностей.
19. Смысл «премиальной выплаты» как части заработной платы
20. Основные системы премирования.
21. В чем основные достоинства и недостатки системы премирования по принципу КТУ.
22. Достоинства и недостатки системы премирования по принципу КРІ.
23. Случаи, в которых можно законно лишить работника премиальной части заработной платы.
24. Сущность штрафов в системе управления персоналом. Случаи, в которых возможно наложить на работника штраф.
25. Категория «депремирование» с точки зрения трудового законодательства.
26. Характеристика основных нетрадиционных систем оплаты труда, применяемых сегодня.
27. Предприятия и подразделения, в которых применяется система стимулирования продаж.
28. Предприятия и подразделения, в которых на сегодняшний день возможно применение бестарифных систем оплаты труда.
29. Основные проблемы применения бестарифных систем оплаты труда с точки зрения трудового законодательства.
30. Достоинства и недостатки бестарифных моделей оплаты труда. Категории работников, которым особенно выгодно и особенно не выгодно применение бестарифных моделей оплаты труда.
31. Основная сущность доплат и надбавок. Случаи, в которых работодатель имеет возможность лишить работника надбавок или доплаты.

32. Основные принципы разработки систем стимулирования и мотивации на предприятии.
33. Основные требования при выборе и обслуживании системы оплаты труда на предприятии.
34. Основные этапы планирования расходов на персонал.
35. Основные элементы механизма регулирования расходов на оплату труда.
36. Оптимальность выбранной/имеющейся на предприятии системы оплаты труда.

Вопросы для зачета с оценкой

1. Подходы к мотивации стимулированию труда человека, которыми представлена каждая из теорий управления персоналом.
 2. Место мотивации и стимулирования среди других наук об управлении персоналом.
 3. Характеристика основных подходов к мотивации в физиологической школе.
 4. Содержание стимулирования производительности труда по Ф.Тейлору.
 5. Особенности психотехнического подхода к мотивации труда.
 6. Основные концепции бихевиористического подхода к мотивации труда.
 7. Содержание когнитивных мотивационных теорий.
 8. Сущность процесса мотивации трудовой деятельности.
 9. Условия, в которых формируется мотив труда.
 10. Взаимосвязь стимула труда и процесса стимулирования трудовой деятельности.
 11. Роль и значение благ и процесс стимулирования трудовой деятельности.
 12. Мотивационное ядро персонала организации.
 13. Признаки, характеризующие мотивационное ядро персонала организации.
 14. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации.
 15. Сравнительные характеристики основных моделей корпоративного управления.
 16. Сущность мотива соучастия в прибыли организации.
 17. Характеристика классических форм участия персонала в прибылях.
 18. Сущность отсроченных платежей как формы участия в прибылях.
 19. Условия реализации мотива соучастия в прибыли.
 20. Сущность мотива соучастия в собственности организации.
 21. Основные формы соучастия в собственности.
 22. Сущность мотива соучастия в управлении организацией.
 23. Формы соучастия в управлении.
 24. Сущность нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала.
- Основные направления нематериального стимулирования.
25. Понятие «моральное стимулирование». Мотивы, на которые ориентировано воздействие методами морального стимулирования.
 26. Организационное стимулирование трудовой деятельности персонала. Содержание основных методов организационного стимулирования.
 27. Сущность регулирования поведения работников на основе изменения времени их занятости. Актуальность стимулирования персонала свободным временем в современных условиях.
 28. Материальное неденежное стимулирование и его структура.
 29. Принципы, на которых базируется формирование социального пакета сотрудников организации.
 30. Специфические (конкретные) функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
 31. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
 32. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.

Вопросы для экзамена

1. Теоретические основы формирования эффективных систем и технологий управления персоналом.
2. Организационно-экономический механизм управления персоналом.
3. Методы построения эффективных систем управления персоналом.
4. Понятие и сущность трудового потенциала организации и работника.
5. Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации.
6. Анализ трудовых показателей организации.
7. Система трудовых показателей организации.
8. Современные проблемы производительности труда в России.
9. Производительность и эффективность труда: сущность, измерение, факторы и резервы роста.
10. Управление производительностью труда в организации.
11. Анализ численности и управленческого персонала.
12. Управление численностью персонала.
13. Сущность, структура и факторы формирования затрат на персонал.
14. Управление затратами на персонал.
15. Управление затратами на оплату труда.
16. Управление затратами на обучение и развитие персонала.
17. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом.
18. Функционально-стоимостной анализ деятельности персонала.
19. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их реализацию.
20. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
21. Аудит и контроллинг персонала.
22. Сущность и цели аудита персонала.
23. Технология проведения аудита персонала.
24. Методология кадрового контроллинга в системе управления персоналом.
25. Организационная модель кадрового контроллинга.
26. Оценка деятельности службы управления персоналом.
27. Управление кадровыми рисками.
28. Управление текучестью кадров.
29. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологий управления персоналом.
30. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.

3.3 Типовые билеты для промежуточной аттестации

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p style="text-align: center;">Билет для зачета по дисциплине «Экономика управления персоналом»</p> <p style="text-align: center;">БИЛЕТ № 2</p>	<p style="text-align: center;">УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p style="text-align: center;">Н.А. Александрова « ___ » _____ 20 _ г.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте категорию «депремирование» с точки зрения трудового законодательства. 2. Факторы формирования заработной платы. 3. Производственная программа предприятия по изготовлению изделий распределена по кварталам следующим образом: 1 квартал -1220 шт.; 2 квартал -1390 шт.; 3 		

квартал -1320 шт.; 4 квартал- 1510 шт. Трудоемкость прямых затрат на единицу изделия составляет 7 час., часовая оплата труда-40 руб. в час. Определите бюджет прямых затрат по зарплате на бюджетный год с разбивкой по кварталам.

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Экономика управления персоналом»</p> <p>БИЛЕТ № 3</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	---	---

1. Назовите принципы, которым должна отвечать существующая на предприятии система социальных льгот сотрудников.
2. В чем заключаются задачи управления деловой карьерой в целях стимулирования профессионального и личностного развития персонала?
3. Определите тип мотивации работника по предложенной характеристике в соответствии с теорией мотивации Д.МакКлелланда:
Иван Сергеевич Владимиров работает мастером на телефонном узле. Он спокоен и малоразговорчив. Окружающие считают, что он замкнут и не слишком умен, но работает Иван Сергеевич хорошо: им довольны и жильцы домов, которые он обслуживает, и начальство.
После окончания школы Иван Сергеевич пытался поступить в институт, но потерпел неудачу. После армии он сразу женился и пошел работать, так как надо было обеспечивать семью. Сейчас сын и дочь учатся в школе, жена работает начальником отдела сбыта филиала одной из зарубежных компаний. Материальных проблем семья не испытывает.
В свободное время Владимиров любит читать техническую литературу и конструировать различные приборы.

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Экономика управления персоналом»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	--	---

1. Производительность труда как важнейший показатель эффективности деятельности. Место показателя в Стратегии развития транспортного холдинга.

2. Показатели оценки деятельности кадровой службы. Практика ОАО «РЖД».

3. В практике российских организаций при оценке службы управления персоналом выделяют следующие показатели: коэффициент текучести кадров; уровень расходов на персонал по отношению к прибыли компании; соотношение расходов на внешнее и внутреннее обучение сотрудников. В качестве контрольных показателей могут выступать качественные характеристики бюджета расходов службы управления персоналом. Например, эффективность инвестиций в развитие сотрудников; эффективность затрат на персонал.

Эффективность инвестиций в персонал можно определить по коэффициенту текучести кадров (в детализации по подразделениям и категориям сотрудников), динамике среднего времени закрытия вакансий, доли новичков, прошедших испытательный срок. Постройте алгоритм проведения оценки эффективности работы службы с указанием формул расчета текучести персонала и эффективности реализации мероприятий, системы показателей оценки деятельности.

3.4 Типовые практические задания для билетов

Пример 1. При оценке использования трудового потенциала организации изучается влияние факторов, которые определяют экономический или социальный эффект. Как правило, они связаны с подсистемами управления персоналом и в совокупности обеспечивают эффективность его использования. Выберите из списка организационно-управленческих факторов не менее 5 пунктов, которые преимущественно обеспечивают улучшение ситуации в организации, отвечают вызовам времени. Проранжируйте выбранные факторы. Аргументируйте свои выводы.

Справочно: организационно-управленческие факторы: способность разрабатывать, ставить и доводить до подчиненных цели деятельности; умение организовать коллектив; объективная оценка подчиненных; умение делегировать полномочия, распределять ответственность и контролировать работу; способность правильно подбирать и расставлять персонал; умение создавать благоприятный социальный климат, стимулировать подчиненных с учетом их ожиданий и конечных результатов; инновационность и т.п.

Пример 2. В таблице приведены характеристики руководителя, создающие предпосылки для эффективного управления персоналом. При выполнении задания необходимо найти решения, направленные на рациональное использование трудового потенциала.

№ п/п	Характеристики руководителя	Содержание решений, обеспечивающих эффективное управление персоналом
1.	Умение разрабатывать, ставить и доводить до подчиненных цели деятельности	Четкая постановка задач, соответствующих кадровой стратегии организации; выбор показателей работы и контроль за их достижением
2.	Способность правильно подбирать и расставлять персонал	Принципы расстановки персонала, формы контроля
3.	Объективная оценка подчиненных	
4.	Умение стимулировать подчиненных с учетом их ожиданий и конечных результатов	
5.	Инновационность управленческих	

	решений на основе современных технологий	
6.	Профессиональная подготовка и креативность	

3.5 Типовое задание на курсовой проект

Курсовой проект должен быть написан по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовым проектом студент разрабатывает три вопроса, идентичные разделам курсового проекта:

1. Теоретические основы исследования.
2. Общая характеристика организации. Дать краткие сведения по рассматриваемой организации, описать основные показатели ее деятельности в динамике за период 3-5 лет, динамику основных показателей системы управления персоналом согласно теме курсового проекта. Сформулировать выводы, которые служат основой для разработки мероприятий и оценки их эффективности.
3. Совершенствование предмета исследования. Разработать план мероприятий по совершенствованию предмета исследования. Дать обоснование экономической и социальной эффективности мероприятий проекта.

3.6. Примерные темы курсового проекта

1. Характеристика организационно-экономического механизма управления персоналом организации как основа повышения эффективности деятельности в организациях.
2. Характеристика внешних и внутренних факторов, определяющих экономическую и социальную эффективность труда в организации.
3. Анализ трудовых показателей организации как способ выявления и обоснования организационно-управленческих и экономических решений.
4. Разработка алгоритма оценки трудовых показателей в организации.
5. Методы и инструменты управления производительностью труда в организации.
6. Оптимизация численности персонала организации как условие ее конкурентоспособности.
7. Функционально-стоимостной анализ как метод управления экономикой организации.
8. Функционально-стоимостной анализ как основа для обоснования экономических и управленческих решений в области управления персоналом.
9. Разработка проекта повышения социальной и экономической эффективности на основе результатов аудита персонала.
10. Контроллинг персонала как основа обоснования экономических и управленческих решений.
11. Экономическая эффективность мероприятий от минимизации кадровых рисков.
12. Алгоритм минимизации кадровых рисков в условиях конкурентной среды и пути повышения эффективности затрат на персонал.
13. Разработка бюджета затрат на персонал в бизнес-организации.
14. Разработка проекта улучшения управления трудовой дисциплиной в организации на основе эффективного управления затратами на персонал.
15. Сравнительная оценка эффективности программ обучения и развития персонала.
16. Кадровое планирование как экономический метод управления персоналом.
17. Экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию технологии подбора и отбора персонала.
18. Социальная эффективность управления персоналом в корпорации.
19. Инструменты повышения экономической эффективности от снижения текучести кадров на предприятии

20. Эффективность непрерывной профессиональной подготовки персонала на предприятии.

21. Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов на примере технологии управления персоналом.

22. Характеристика инструментов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом.

23. Разработка алгоритма оценки эффективности внедрения программы профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания персонала.

24. Эффективность внедрения профессиональных стандартов в сфере управления персоналом.

25. Критерии и ключевые показатели оценки эффективности кадровой службы.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «О формировании фонда оценочных материалов (средств)»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

– Положение ПЛ 2.3.1-2016 «СМК. О курсовом проектировании»;

– Положение ПЛ 2.3.28-2016 «СМК. Об обеспечении самостоятельности выполнения письменных работ».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.11 Экономика управления персоналом** завершает изучение курса (раздела курса) и проходит в форме зачета, зачета с оценкой на 4 курсе, защиты курсового проекта и экзамена на 5 курсе. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Зачет, зачет с оценкой и экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.12

Учет и анализ

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

Дисциплина **Б1.В.12 Учет и анализ** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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	Формирование знаний	Зачет
	Формирование умений	
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	Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.12 Учет и анализ** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.12 Учет и анализ** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов) – <u>для АСТ-Тест</u>	<i>Зачтено</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и менее правильных ответов) – <u>для АСТ-Тест</u>	<i>Не зачтено</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. В активе бухгалтерского баланса организации отражаются:

- 1) средства организации
- 2) источники средств организации
- 3) капитал организации

2. Какая операция отражается бухгалтерской проводкой: Д 20 К 02

- 1) списание износа основного средства, используемого в основном производстве
- 2) износ вспомогательного производства
- 3) общехозяйственные расходы
- 4) начисление амортизации по основному средству, используемому в основном производстве.

3. Установить соответствие содержания хозяйственной операции и бухгалтерской проводки:

Содержание хозяйственной операции	Бухгалтерская проводка
Оприходованы материалы, поступившие от поставщика	Д 01 К 60
Начислена амортизация по основному средству, используемому в основном производстве	Д 20 К 02
Введено в эксплуатацию основное средство, приобретенное по договору купли-продажи	Д 01 К 08
	Д 10 К 60

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Хозяйственный учет и его основные виды.
2. Бухгалтерский учет как один из видов хозяйственного учета.
3. Управленческий и финансовый учет как самостоятельные подсистемы бухгалтерского учета.
4. Элементы классической системы бухгалтерского учета. Документирование и инвентаризация.
5. Элементы классической системы бухгалтерского учета. Оценка и калькуляция.
6. Элементы классической системы бухгалтерского учета. Счета и двойная запись.
7. Классификация счетов бухгалтерского учета.
8. Строение активных, пассивных и активно-пассивных счетов. Порядок составления бухгалтерской проводки.
9. Элементы классической системы бухгалтерского учета. Баланс и отчетность.
10. Структурные элементы бухгалтерского баланса.
11. Виды форм и систем оплаты труда.
12. Виды заработной платы.
13. Учет расчетов по заработной плате.
14. Учет расчетов с подотчетными лицами.
15. Учет расчетов с персоналом по прочим операциям.
16. Учет и исчисление НДФЛ.
17. Классификация затрат на производство.
18. Общая схема учета затрат на производство.

19. Состав расходов, включаемых в себестоимость продукции.
20. Методы учета затрат на производство.
21. Порядок формирования и учета конечного финансового результата. Реформация баланса.
22. Общие требования к бухгалтерской отчетности и порядок её составления.
23. Содержание и структура учетной политики.
24. Анализ основных показателей финансово-экономической деятельности хозяйствующего субъекта (экспресс-анализ).
25. Анализ имущественного положения.
26. Анализ и оценка ликвидности и платежеспособности.
27. Анализ и оценка финансовой устойчивости в долгосрочной перспективе.
28. Анализ и оценка эффективности текущей деятельности (деловой активности).
29. Анализ результативности функционирования хозяйствующего субъекта (прибыли и рентабельности).
30. Методы анализа и прогнозирования возможного банкротства предприятий

3.3 Типовой билет для зачета

УрГУПС	БИЛЕТ № 1	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой, д.э.н., профессор
Кафедра «Экономика транспорта» 2020-2021 уч.г.	для зачета по дисциплине «Учет и анализ»	Рачек С.В. « » 20 _ г.
1. Учет расчетов по заработной плате.		
2. Анализ и оценка эффективности текущей деятельности (деловой активности).		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования.

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.12 Учет и анализ** осуществляется в форме зачета. Допуском к промежуточной аттестации является положительный результат итогового тестирования. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 2

теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет, а также результаты текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **Б1.В.13** **Маркетинг персонала**

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

Дисциплина **Б1.В.13 Маркетинг персонала** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике		
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.13 Маркетинг персонала** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.13 Маркетинг персонала** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Достижение результата компьютерного тестирования выше	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов). Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, решение практического задания верно, но недостаточно аргументировано; показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала, при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, решение практического задания выполнено с незначительными ошибками; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Задачи маркетинга персонала:	<ul style="list-style-type: none"> – владение ситуацией на рынке труда для эффективного покрытия потребности в персонале – установление взаимодействия по кадровым вопросам с участниками внешней и внутренней среды организации – изучение объявлений о поиске работы, публикация собственных объявлений – разработка методов отбора персонала в организацию
2. Кадровое планирование дает ответ на следующие вопросы:	<ul style="list-style-type: none"> – сколько работников, какой квалификации, когда и где будут необходимы – какова эффективность функционирования системы

	<p>управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> – какие мероприятия необходимо разработать для повышения эффективности социальных программ – как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями
3. Внешние источники привлечения персонала имеют преимущества:	<ul style="list-style-type: none"> – более широкие возможности выбора – прием на работу покрывает абсолютную потребность в персонале – появление новых импульсов для развития организации – все выше перечисленное
4. Активные пути покрытия потребности в персонале:	<ul style="list-style-type: none"> – организация набирает персонал непосредственно в учебных заведениях посредством заключения двухсторонних договоров – организация сообщает о своих вакантных местах через рекламные объявления в СМИ – организация ожидает претендентов после проведения рекламной кампании местного характера – организация осуществляет продвижение своей страницы в социальных медиа

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. Сущность маркетинга персонала.
2. Функции маркетинга персонала.
3. Возможность и необходимость маркетинга персонала в рыночных условиях.
4. Внешние и внутренние факторы среды маркетинга, их характеристика.
5. Субъекты и объекты в маркетинге персонала.
6. Принципы маркетинга персонала.
7. Маркетинг персонала как вид практической деятельности и его цели.
8. Кадровое планирование и контроллинг в сфере обеспечения организации персоналом.
9. Разработка стратегии привлечения и удержания персонала на основе принципов маркетинга.
10. Требования к персоналу и определение потребности в нем.
11. Источники и пути покрытия потребности в персонале
12. Количественная потребность в персонале. Методы ее определения.
13. Значение планирования потребности в персонале. Нормативно-методические документы для расчета потребности в персонале.
14. Особенности расчета численности персонала различных категорий.
15. Методы расчета потребности в персонале по нормам обслуживания.
16. Методы расчета потребности в персонале по нормам численности.
17. Активные и пассивные способы покрытия потребности в персонале.
18. Формирование процедур подбора, отбора, оценки и расстановки персонала на основе принципов маркетинга.
19. Конкурентоспособность работника на рынке труда.
20. Позиционирование рабочей силы на рынке труда.
21. Внутренний и внешний HR-бренд организации и факторы его определяющие.
22. Ценностное предложение работодателя и его роль в привлечении персонала.
23. Виды рынка труда, их классификация.
24. Сегментация рынка труда, ее сущность, применение в практике.
25. Методика анализа регионального рынка труда.

26. Рекрутинговые агентства, их цели, функции, оплата услуг.
27. Экономическая эффективность маркетинга персонала, ее расчет.
28. Организация и ведение взаимодействия по кадровым вопросам с участниками внешней и внутренней маркетинговой среды организации.
29. Система управления процессами социализации и трудовой адаптации персонала как основа внутреннего маркетинга персонала.
30. Система взаимодействия компании с обучающимися организациями для решения задач социализации, профориентации и профессионализации персонала.

3.3 Типовые экзаменационные билеты

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Маркетинг персонала» БИЛЕТ № 5</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Кадровое планирование и контроллинг в сфере обеспечения организации персоналом.</p>		
<p>2. Система взаимодействия компании с обучающимися организациями для решения задач социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>		
<p>3. Разработайте стратегию маркетинга персонала для следующих сегментов трудовых ресурсов: 1) работающие на предприятии выпускники колледжей, продолжающие обучение в вузе; 2) рабочие предприятия предпенсионного возраста; 3) менеджеры низового звена (мастера, заместители начальников отделов); 4) сотрудники предприятия, проживающие в общежитии; 5) безработные, имеющие профессии, аналогичные имеющимся на предприятии вакансиям с низкой оплатой труда; 6) высококвалифицированные служащие, работающие в настоящее время в конкурирующих компаниях</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Маркетинг персонала» БИЛЕТ № 7</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Система управления процессами социализации и трудовой адаптации персонала как основа внутреннего маркетинга персонала</p>		
<p>2. Требования к персоналу и определение потребности в нем</p>		
<p>3. Охарактеризуйте маркетинговые приемы повышения отклика редких высококвалифицированных кандидатов на вакансию (другими словами, с помощью каких инструментов можно привлечь редких высококвалифицированных кандидатов на работу в компании и обеспечить их занятость в компании на длительный период времени?)</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.13 Маркетинг персонала** завершает изучение курса и проходит в форме экзамена согласно расписанию сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и 1 практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.01.01 Управленческое консультирование**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.01 Управленческое консультирование** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4,5 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-2: знанием основ стратегического управления персоналом и персонал-технологий, используемых на транспорте, способностью применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 4 курсе Экзамен на 5 курсе
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию		
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)		
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.01.01 Управленческое консультирование** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.01.01 Управленческое консультирование** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, практическое задание (проблемная практическая ситуация) выполнено (проанализирована) без ошибок, даны пояснения к решению, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, практическое задание (проблемная практическая ситуация) выполнено (проанализирована) с незначительными ошибками, решение аргументировано, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, практическое задание (проблемная практическая ситуация) выполнено (проанализирована) с существенными ошибками, решение слабо аргументировано, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно. Практическое задание (проблемная практическая ситуация) не выполнено (не проанализирована) или выполнено (проанализирована) неверно, решение не аргументировано.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Типовые тестовые задания для итогового тестирования на 4 курсе

1. Важное качество в применении стратегического подхода, которое должна учитывать консалтинговая фирма
 - 1) стабильность
 - 2) цикличность
 - 3) гибкость
 - 4) периодичность
2. Установите соответствие между пунктами контракта на консультационные услуги и их содержанием

1. стороны, заключающие контракта	А) документация и отчеты, которые следует передать клиенту
2. объем задания	В) консультант и клиент
3. рабочая продукция и отчеты	С) гонорар по счетам; расходы, которые возмещаются консультанту
4. вклад консультанта и клиента	Д) цели, описание работы, дата начала, календарный график, объем работы
	Е) время эксперта и время персонала, другие виды вклада

3. Вставьте пропущенное слово
Организационная ... - это совокупность методов, посредством которых консультант собирает информацию о состоянии организации.
4. Условия, определяющие эффективность работы на проектом этапе консультирования организации:
 - 1) анализ масштабов отклонений и причин их возникновения
 - 2) точность поиска и выбора заказчиком консультанта
 - 3) профессионализм консультанта
 - 4) точность составления контракта
 - 5) формирование эффективной рабочей группы
 - 6) оперативность поиска, обработки, анализа информации
5. Установите последовательность этапов контроллинга персонала
 - 1: постановка целей и задач
 - 2: планирование
 - 3: управленческий учет
 - 4: контроль изменения показателей
 - 5: анализ отклонения плановых и результативных показателей
 - 6: выработка управленческого решения

Типовые тестовые задания для итогового тестирования на 5 курсе

1. Бизнес-тренинги, проводимые на транспортных предприятиях:
 - 1) командообразование
 - 2) развитие управленческих навыков
 - 3) управление отношениями
 - 4) управление эмоциями

- 5) управление временем
- 6) развитие уверенности

2. Метод приобретения знаний на основе самостоятельных занятий

- 1) самообразование
- 2) наставничество
- 3) ротация
- 4) стажировка

3. Установите последовательность этапов работы с кадровым резервом

- 1: Составление плана освобождения должностей
- 2: Оценка деловых и личностных качеств кандидатов в резерв на выдвижение
- 3: Зачисление кандидатов в резерв
- 4: Разработка и реализация индивидуальных планов развития резервистов
- 5: Оценка готовности кандидата к назначению на должность
- 6: Назначение на должность

4. Установите соответствие между структурными компонентами Индивидуального плана развития работника и их содержанием

1. информация о сотруднике	А) конкретные цели развития с указанием сроков достижения, методов развития, развивающих действий
2. профессиональные задачи	В) рекомендации по развитию корпоративных и профессиональных компетенций
3. рекомендации по развитию	С) ФИО, должность, подразделение, должность руководителя, период планирования
4. цели развития	Д) оценка достижения сотрудником целей развития
	Е) профессиональные задачи, стоящие перед сотрудником

5. Установите соответствие между видами наставников на транспортном предприятии и их характеристиками

1. Технические наставники	А. Понимают, что в организации значимо и кто в ней имеет вес, что «делать» и «не делать», указывают главные и второстепенные задачи, правила движения на пути к успеху
2. Наставники в обучении	Б. Помогают освоить базовые стили и навыки, приобрести опыт работы, позволяющие повысить уровень мастерства
3. Отраслевые наставники	В. Работают в смежных областях, обсуждают тенденции и основные проблемы отрасли
4. Организационные наставники	Г. Эксперты в профессии, в которых необходимо достичь совершенства
	Д. Смогут помочь, например, в поиске информации.

6. Основные формы осуществления обучения персонала на транспортном предприятии:

- 1) индивидуальная
- 2) бригадная
- 3) курсовая
- 4) организационная
- 5) корпоративная

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Зарождение идей управленческого консультирования.
2. Значение школы научного управления для развития управленческого консультирования.
3. Значение административной школы управления для развития управленческого консультирования.
4. Значение школы «человеческих отношений» для развития управленческого консультирования.
5. Роль поведенческо-бихевиористского направления в развитии теории и практики управленческого консультирования.
6. Расцвет управленческого консультирования как сферы профессиональной деятельности.
7. История развития управленческого консультирования в России.
8. Особенности и подходы современного управленческого консультирования за рубежом.
9. Особенности и подходы современного управленческого консультирования в России.
10. Понятие «управленческое консультирование».
11. Субъекты и объекты консультирования.
12. Специфика и рынок услуг консультанта по управлению.
13. Виды управленческого консультирования.
14. Виды консультантов.
15. Типы консультирования.
16. Способы организации процесса консультирования (фасилитация, тренинги, семинары, креатив-партнерство, психологическое консультирование, коучинг, каунселинг).
17. Фасилитация. Стадии процесса фасилитации.
18. «Образы организаций», значение диагностики «образа организации» для консультанта.
19. Приоритетные направления деятельности управленческого консультирования в области УЧР.
20. Типы концепций управленческого консультирования (по А.И. Пригожину).
21. Особенности консультанта в России.
22. Культура и этика поведения консультанта.
23. Портрет современного клиента консультанта.
24. Особенности взаимоотношений «консультант-клиент».
25. Контракт на консультационные услуги.
26. Анализ успешности работы консультанта.
27. Российские и зарубежные консультанты.
28. Критерии выбора консультационной фирмы.
29. Фазы процесса консультирования, их содержание.
30. Подготовка к консультированию.
31. Фазы консультирования. Диагностика.
32. Фазы консультирования. Планирование действий.
33. Фазы консультирования. Внедрение.
34. Фазы консультирования. Завершение.
35. Понятие нормы и патологии в работе организации.
36. Патологии в строении организаций.
37. Патологии в отношениях работников и групп.
38. Патологии в управленческих решениях руководителей.
39. Деформации трудового поведения работников.
40. Патологии в работе транспортного предприятия.
41. Разновидности диагностики проблем управления персоналом.
42. Объективные и субъективные методы диагностики.
43. Организационная самодиагностика.
44. Наблюдение как метод диагностики.
45. Управленческие ошибки руководителей.
46. Личностные особенности руководителей.
47. Методы диагностики стиля управления и личного стиля работы.

48. Личностные особенности работников и методы их диагностики.
49. Кадровый аудит и контроллинг персонала.
50. Методология и методика проведения кадрового аудита.

Вопросы к экзамену

1. Роль профессионального обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности транспортного предприятия.
2. Развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий.
3. Государственная политика в области развития персонала.
4. Система развития персонала.
5. Цели развития персонала.
6. Общее и профессиональное развитие персонала.
7. Процесс профессионального развития персонала.
8. Профессиональное развитие персонала как система.
9. Базисные элементы системы профессионального развития персонала.
10. Современные подходы к оценке уровня развития персонала.
11. Результаты развития персонала.
12. Современные подходы к процессу саморазвития персонала.
13. Проблемы в области развития персонала.
14. Услуги консультанта по развитию и обучению персонала.
15. Место обучения персонала в системе управления персоналом транспортного предприятия.
16. Обучение как метод развития персонала.
17. Оценка потребностей организации в обучении и развитии персонала.
18. Формы организации обучения персонала.
19. Методы профессионального обучения персонала.
20. Средства обучения персонала.
21. Основные этапы организации и реализации программы профессионального обучения.
22. Методы оценки эффективности обучения персонала.
23. Субъекты и алгоритм управленческой деятельности по обучению персонала.
24. Позиционирование отдела обучения и развития внутри организации.
25. Задачи и функции отдела обучения и развития персонала.
26. Концепция самообучающейся организации.
27. Работа консультанта в процессе создания самообучающейся организации.
28. История создания корпоративных университетов.
29. Сущность корпоративного университета (на примере ОАО «РЖД»).
30. Понятие и сущность деловой карьеры.
31. Виды и этапы деловой карьеры.
32. Понятие и сущность служебно-профессионального продвижения.
33. Ротация кадров.
34. Проблемы в области карьерного менеджмента.
35. Услуги консультантов в области карьерного менеджмента.
36. Понятие, сущность и виды кадрового резерва.
37. Этапы процесса формирования резерва.
38. Направления работы с кадровым резервом в ОАО «РЖД».
39. Проблемы в области работы с кадровым резервом.
40. Услуги консультантов в области работы с кадровым резервом.
41. Формы творческой активности персонала организации: новаторство, рационализаторство, изобретательство.
42. Виды игровых методов обучения персонала.
43. Деловая игра как метод диагностики.
44. Тренинг как активная форма обучения и развития персонала.

45. Виды тренингов.
46. Тренинг как метод консультирования.
47. Методы активизации творческого мышления.
48. Метод метода мозговой атаки, метод «синектики», метод Дельфи
49. Метод ассоциаций, метод морфологического анализа, метод сценариев.
50. Метод Гордона, метод целевых обсуждений, метод контрольных вопросов.
51. Интегральный метод «Метра», метод дерева целей.
52. Коучинг как современная форма развития руководителей и специалистов.
53. Виды коучинга.
54. Коучинг и наставничество: особенности и отличия в обучении и развитии персонала.
55. Модель коучинга. Коучинг как модель управленческого консалтинга.
56. Отечественный опыт развития персонала (на примере транспортных предприятий).
57. Зарубежный опыт развития персонала (на примере транспортных предприятий).
58. Отечественный и зарубежный опыт развития персонала: сравнительная характеристика.
59. Практика консультирования отечественных организаций (на примере транспортных предприятий).
60. Практика консультирования зарубежных организаций (на примере транспортных предприятий).

3.3. Типовые билеты для зачета с оценкой (экзаменационные билеты)

Типовые билеты для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Управленческое консультирование»</p> <p>БИЛЕТ № 5</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Способы организации процесса консультирования (фасилитация, тренинги, семинары, креатив-партнерство, психологическое консультирование, каунселлинг, коучинг).</p>		
<p>2. Кадровый аудит и контроллинг персонала.</p>		
<p>3. Практическое задание (см. Приложение к экзаменационному билету № 5).</p>		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Управленческое консультирование»</p> <p>БИЛЕТ № 12</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 _ г.</p>
<p>1. Контракт на консультационные услуги.</p>		
<p>2. Патологии в работе транспортного предприятия.</p>		
<p>3. Практико-ориентированная ситуация (см. Приложение к экзаменационному билету № 12).</p>		

Типовые экзаменационные билеты

Уральский государственный университет путей сообщения  Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.	Экзаменационный билет по дисциплине «Управленческое консультирование» БИЛЕТ № 4	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой  Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.
1. Отечественный опыт развития персонала (на примере транспортных предприятий).		
2. Услуги консультантов в области работы с кадровым резервом.		
3. Практическое задание (см. Приложение к экзаменационному билету № 4).		

Уральский государственный университет путей сообщения  Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.	Экзаменационный билет по дисциплине «Управленческое консультирование» БИЛЕТ № 14	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой  Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.
1. Место обучения персонала в системе управления персоналом транспортного предприятия.		
2. Современные подходы к процессу саморазвития персонала.		
3. Практико-ориентированная ситуация (см. Приложение к экзаменационному билету № 14).		

3.4. Типовые практические задания для билетов

Типовое практическое задание на 4 курсе

Практическое задание

Прочитайте стратегические заповеди успешных бизнесменов. Какие из них можно отнести к консультанту по управлению?

Хороший руководитель всегда отдает предпочтение моральному фактору, а затем уже рассматривает правовые, экономические и административные аспекты вопроса. Именно такому человеку можно доверять. Самые удачные бизнесмены используют в своей работе **шесть стратегических заповедей:**

1. Надеяться исключительно на собственные силы.
2. Верить в себя даже тогда, когда все в тебе разуверилось.
3. Владеть искусством общения (налаживать контакты не только в бизнесе, но и в быту).
4. Знать и изучать психологию своих подчиненных.
5. Беречь свое доброе имя не только в отношениях с партнерами, но и с подчиненными.
6. Имидж руководителя – это имидж делового человека, он включает в себя:
 - что и как человек говорит;
 - повседневное поведение;
 - характер общения с людьми;

- манеру одеваться и умение себя вести в обществе.

Типовое практическое задание на 5 курсе

Практическое задание «Особенности использования кейс-стади в процессе обучения и развития персонала»

Задание: прочитайте представленные ниже ситуации для анализа и укажите в процессе обучения каких специалистов и развития каких профессиональных компетенций они могут быть использованы?

Ситуация для анализа 1

Компания более 6 лет на рынке. Общее кол-во сотрудников 150 чел + филиалы в 4 странах Европы. Существуют 3 основных направления деятельности (торговля ТНП, производство строительных материалов, строительство)

Перед создаваемой службой персонала на текущий год ставятся следующие задачи:

- организовать подбор персонала (80 вакансий в год, сейчас в работе 48 вакансий);
- наладить работу по организации и проведению регулярных мероприятий по оценке и аттестации персонала (ранее не проводились);
- оценить существующие в компании системы мотивации, и при необходимости, рекомендовать изменения (применяемые в настоящее время схемы не удовлетворяют сотрудников и не соответствуют целям компании);
- организовать процесс постоянного обучения и повышения квалификации сотрудников компании, соответствующего целям компании.

Задание:

1. Укажите, какая информация Вам понадобится дополнительно.
2. Укажите, какие ресурсы (организационные, материальные, информационные, человеческие, временные) вам потребуются для выполнения данных задач.

Ситуация для анализа 2

У вас большое количество доставок, приехав по одному из указанных адресов, вам никто не открывает дверь, на указанный для связи телефон никто не отвечает. Ваши действия?

Ситуация для анализа 3

Представьте себе, что по договору фирма все работы выполнила, а деньги не заплатили. Ваш начальник говорит, что на этот раз надо судиться. Какие документы нужны для предоставления в суде? Что именно будем истребовать?

3.5. Типовая практико-ориентированная ситуация

Типовая практико-ориентированная ситуация на 4 курсе

Практико-ориентированная ситуация «Особенности российского консалтинга»

Иностранные предприниматели очень осторожны в том, что касается развития консалтинга в нашей стране. Среди многих недостатков, характерных для российского рынка, отмечается «невысокая» квалификация российских менеджеров.

Пребывание же западных менеджеров-консультантов (профессионалов организации и управления) обходится иностранным компаниям, работающим в России, очень дорого. Кроме того, присутствие иностранных консультантов на предприятиях часто ведет к конфликтным ситуациям между ними и российским персоналом, считающим, что у первых несопоставимо более высокий уровень оплаты труда.

Достоинства этой позиции:

- представление о том, что в России не было эффективного консалтинга не-верно;
- в современной России много талантливых и опытных консультантов;
- в России имеются широкие возможности для консалтинга;
- российские консультанты придают вопросам качества продукции такое же значение, как в мире;
- трудности, с которыми сталкиваются российские консультанты (нестабильность, качество производственных процессов и т.д.), можно обратить в преимущества.

Недостатки этой позиции:

- российские консультанты неправильно понимают связь между проведенной работой и ответственностью;
- объективные проблемы в работе российских консультантов: постоянное изменение законодательной базы; сложности обеспечения предприятий ресурсами; ограниченная конвертируемость валюты.

Вопросы для обсуждения:

1. Согласны ли вы с оценкой состояния российского консалтинга, которую дают иностранные специалисты?
2. Не свидетельствует ли их позиция о недостаточном знании особенностей проблем консалтинга в России?
3. Как динамично, по вашему мнению, меняются объективные условия для работы российских консультантов?
4. Кто в настоящее время предпочтительнее в роли консультанта крупного российского промышленного предприятия, крупной оптовой фирмы, банка: опытный иностранный или российский консультант? Объясните свой выбор.

Типовая практико-ориентированная ситуация на 5 курсе

Практико-ориентированная ситуация

Вы работаете в крупной, динамично развивающейся транспортной организации специалистом по персоналу. Компания существует много лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад на предприятии уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты, и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справляться с поставленными задачами на новом качественном

уровне. Они могут самостоятельно обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но на ваш взгляд целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень.

Вы также считаете, что необходимо совершенствовать систему работы с кадровым резервом, так как это не первый и не последний случай перевода сотрудников с повышением в должности. У вас есть список людей, которых в скором будущем ожидает подобный переход, и работу с ними нужно начинать уже сейчас, чтобы они не столкнулись с теми же проблемами, которые возникли в результате состоявшегося перевода.

Вопросы:

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?
2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей компании?

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.01.01 Управленческое консультирование** проходит в форме зачета с оценкой на 4 курсе и завершает изучение курса в форме экзамена на 5 курсе. Допуском к зачету с оценкой, экзамену является итоговое тестирование. Зачет с оценкой, экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание (проблемная практическая ситуация). Промежуточная аттестация (зачет с оценкой, экзамен) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет для зачета с оценкой (экзаменационный билет). Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.01.02 Аудит и контроллинг персонала**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.02 Аудит и контроллинг персонала** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4,5 курсов (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-2: знанием основ стратегического управления персоналом и персонал-технологий, используемых на транспорте, способностью применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой на 4 курсе Экзамен на 5 курсе
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию		
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)		
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике		
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы **Б1.В.ДВ.01.02 Аудит и**

контроллинг персонала как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по **Б1.В.ДВ.01.02 Аудит и контроллинг персонала** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, практическое задание (при его наличии) выполнено без ошибок, даны пояснения к решению, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, практическое задание (при его наличии) выполнено с незначительными ошибками, решение аргументировано, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, практическое задание (при его наличии) выполнено с существенными ошибками, решение слабо аргументировано, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы экзаменационного билета даны неверно. Практическое задание (при его наличии) не выполнено или выполнено неверно, решение не аргументировано.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1 Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Вид аудита, который проводится независимым аудитором или аудиторской фирмой – это... аудит
 - 1) внутренний
 - 2) внешний
 - 3) комплексный
 - 4) добровольный
2. Документ, содержащий в себе описание выполненных аудиторских процедур, их результаты, недостатки, обнаруженные в ходе проверки, рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом – это...
 - 1) аудиторское заключение
 - 2) аналитическое исследование
 - 3) исследовательский проект
 - 4) экспертиза
3. Метод анализа данных аудиторского исследования наиболее подходящий для осуществления оценки качества кадровой документации...
 - 1) дифференциации
 - 2) соответствия
 - 3) корреляций
 - 4) описательный
4. Аудит кадрового потенциала организации – это...
 - 1) системный подход к оценке коллективного трудового потенциала и условий его реализации, направленный на повышение эффективности работы
 - 2) резервные возможности человеческого ресурса предприятия, направленные на осуществление текущих и перспективных задач
 - 3) системный подход к разработке мероприятий по рациональному использованию персонала организации
 - 4) оценка обеспеченности предприятия персоналом
5. Обобщающий количественный показатель расчета численности работников предприятия или отдельного подразделения организации, определяемый на основе измерения фактической служебной нагрузки на одного работника – это...
 - 1) штатная численность персонала
 - 2) норматив штатной численности
 - 3) показатель численности персонала
 - 4) количество персонала предприятия
6. Объекты кадрового аудита на транспортном предприятии:
 - 1) кадровая документация
 - 2) трудовой коллектив организации
 - 3) методы и принципы управления персоналом
 - 4) государственные исполнительные органы
 - 5) конкуренты
 - 6) общественность
7. Основополагающий элемент системы контроллинга на транспортном предприятии
 - 1) внутренний аудит
 - 2) управленческий учет
 - 3) управленческий контроль
 - 4) стратегический аудит

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Сущность понятия «аудит». Объект, предмет, цели, задачи аудита.
2. Аудит в цикле разработки и исполнения управленческого решения.
3. Подходы к классификации видов аудита.
4. Сущность понятия «кадровый аудит». Объект, предмет, цели, задачи кадрового аудита.
5. Связь кадрового потенциала, персонал-технологий и стратегического управления персоналом: как основа аудита системы управления персоналом в организации.
6. Направления кадрового аудита.
7. Источники информации о нормативном и фактическом состоянии персонал-технологий, используемых на транспорте.

8. Регламентация персонал-технологий, используемых на транспорте: структура документации.
9. Инструменты оценки кадрового потенциала транспортного предприятия и персонал-технологий на предмет соответствия целям стратегического развития.
10. Приемы самоорганизации и самообразования исследователя при разработке программы аудита и контроллинга персонала в организации.
11. Методология аудиторского исследования. Основные принципы аудиторского исследования.
12. Методика кадрового аудита. Основные подходы к разработке методики проведения кадрового аудита.
13. Методы сбора данных для кадрового аудита: сущность, практика применения в кадровом аудите.
14. Методы анализа и презентации данных для кадрового аудита (описательный, сравнительный, метод поиска соответствий, метод корреляций): сущность, возможности и ограничения, практика применения в кадровом аудите.
15. Методы анализа и презентации данных для кадрового аудита (метод поиска соответствий и метод дифференциации): сущность, возможности и ограничения, практика применения в кадровом аудите.
16. Особенности построения «дерева проблем», «дерева норм», «дерева целей», «дерева решений».
17. Основные инструменты исследования, используемые при кадровом аудите (анкета, гайд интервью, карточка анализа документов, карточка наблюдения и др.). Их сущность, возможности и ограничения.
18. Этапы аудиторского исследования: подготовительный, оперативный, результирующий, аналитический этапы (сущность и основные процедуры).
19. Сущность и структура аудиторского заключения.
20. Сущность и особенности аудита кадрового делопроизводства.
21. Основные направления аудита кадрового делопроизводства (аудит качества кадровой документации и систематизации информации по кадровому учёту): сущность, нормы права определяющие процедуру их проведения.
22. Сущность и методика проведения аудита качества кадровой документации.
23. Сущность и методика проведения аудита систематизации информации по кадровому учету.
24. Сущность и особенности аудита кадрового потенциала организации, его место в структуре кадрового аудита.
25. Формы делового общения аудитора и персонала при проведении аудита кадрового потенциала.
26. Формы делового общения с персоналом при реализации программы мероприятий по улучшению работы персонала для предотвращения сопротивления переменам.
27. Основные направления аудита кадрового потенциала организации (аудит численности и кадрового состава, аудит трудовых показателей): сущность, основные особенности.
28. Сущность и методика проведения аудита численности и кадрового состава и его поднаправлений (укомплектованности кадрового состава, структуры кадрового состава по социально-демографическим и профессионально-квалификационным характеристикам).
29. Сущность и методика проведения аудита трудовых показателей (количественных и качественных).
30. Технология проведения аудита трудовых показателей.
31. Сущность и особенности аудита организационной структуры управления.
32. Основные направления аудита организационной структуры управления (анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям, аудит

соответствия организационной структуры управления миссии): сущность, основные особенности.

33. Основные направления аудита организационной структуры управления (аудит соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации; аудит организационных патологий): сущность, основные особенности.

34. Нормы и нормативы оценки рациональности и эффективности использования кадровых ресурсов предприятия (норма управляемости, соотношений, численности; норматив штатной численности): понятие, практика применения.

35. Сущность и технология проведения аудита организационной структуры управления, практика реализации на транспортном предприятии.

36. Сущность и технология проведения аудита организационных патологий, практика реализации на транспортном предприятии.

Вопросы к экзамену

1. Сущность аудита кадровых процессов. Его основные направления.
2. Сущность и особенности проведения аудита кадровой политики организации, практика реализации на транспортном предприятии.
3. Сущность и особенности проведения аудита формирования и движения персонала, практика реализации на транспортном предприятии.
4. Сущность и особенности проведения аудита развития персонала, практика реализации на транспортном предприятии.
5. Сущность и особенности проведения аудита мотивации и стимулирования персонала, практика реализации на транспортном предприятии.
6. Сущность и особенности проведения аудита организации трудовой деятельности персонала, практика реализации на транспортном предприятии.
7. Сущность и особенности проведения аудита социально-психологической ситуации в коллективе, практика реализации на транспортном предприятии.
8. Сущность и особенности проведения аудита службы управления персоналом, практика реализации на транспортном предприятии.
9. Структура корпоративных стандартов ОАО «РЖД» как основа кадрового аудита и контроллинга.
10. Виды корпоративных стандартов, содержащих описание процесса профессионального развития и обучения персонала.
11. Виды корпоративных стандартов, содержащих описание процесса управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
12. Виды корпоративных стандартов, содержащих описание процесса управление кадровым резервом.
13. Сущность понятия «контроллинг». Объект, предмет, цели, задачи аудита.
14. Подходы к классификации видов контроллинга.
15. Сущность понятия «контроллинг». Объект, предмет, цели, задачи контроллинга.
16. Подходы к классификации видов контроллинга.
17. Сущность понятия «кадровый контроллинг». Объект, предмет, цели, задачи кадрового контроллинга.
18. Контроллинг в цикле разработки и исполнения управленческого решения.
19. Методология контроллинга и кадрового контроллинга.
20. Методика кадрового контроллинга.
21. Принципы контроллинга.
22. Технология контроллинга и кадрового контроллинга.
23. Программа, план, проект: понятия, отличия, перспективы использования для разработки и реализации управленческого решения.
24. Контроллинг планов привлечения персонала.
25. Контроллинг планов работы с персоналом.

26. Предназначение контроллинга и кадрового контроллинга.

27. Приемы взаимодействия сторон при проведении процедуры кадрового контроллинга.

28. Проблемы самоорганизации и самообразования исследователя при разработке программы аудита и контроллинга персонала.

29. Особенности формирования мероприятий по корректировке проблемных зон персонал-технологий, выявленных в результате кадрового аудита и контроллинга.

30. Устные и письменные формы делового общения при реализации программы мероприятий по улучшению работы персонала для предотвращения сопротивления переменам.

31. Кадровое планирование и контроллинг как основа формирования решений в области формирования стратегии управления персоналом.

32. Кадровое планирование и контроллинг как основа проектирования персонал-технологий.

3.3. Типовой билет для зачета с оценкой и экзаменационный билет

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
1. Инструменты оценки кадрового потенциала транспортного предприятия и персонал-технологий на предмет соответствия целям стратегического развития.		
2. Методика кадрового аудита. Основные подходы к разработке методики проведения кадрового аудита.		
3. Охарактеризуйте состав основных корпоративных стандартов ОАО «РЖД», необходимых для реализации процедуры кадрового аудита.		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Экзаменационный билет по дисциплине «Аудит и контроллинг персонала» БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
1. Контроллинг планов работы с персоналом.		
2. Приемы взаимодействия сторон при проведении процедуры кадрового контроллинга.		
3. Составьте карточку аудита наличия/отсутствия кадровых документов, регламентирующих процесс профессионального развития и обучения персонала.		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.01.02 Аудит и контроллинг персонала** проходит в форме зачета с оценкой на 4 курсе и завершает изучение курса форме экзамена на 5 курсе. Допуском к зачету с оценкой, экзамену является итоговое тестирование. Зачет с оценкой, экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание (проблемная практическая ситуация). Промежуточная аттестация (зачет с оценкой, экзамен) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет для зачета с оценкой (экзаменационный билет). Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.02.01 Организация доступной среды для инвалидов на транспорте**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.02.01 Организация доступной среды для инвалидов на транспорте** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 5 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1: знание профессионального стандарта и области профессиональной деятельности по управлению персоналом и владением профессиональной терминологией		Зачет
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций		
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике		
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.02.01 Организация доступной среды для инвалидов на транспорте**, как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.02.01 Организация доступной среды для инвалидов на транспорте** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Тестовые материалы (BlackBoard) – более 60% правильных ответов. Экзаменационный билет - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные РПД учебные задания выполнены.	<i>зачтено</i>
Тестовые материалы (АСТ-Тест) – менее 60% правильных ответов. Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	<i>не зачтено</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Выберите вариант правильного ответа:

Определение дискриминации по признаку инвалидности приведено в

- + : Конвенции о правах инвалидов
- : Всемирной программе действий в отношении инвалидов
- : Докладе Всемирной организации здравоохранения
- : Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету

1. Требования законодательства по обеспечению доступа инвалидов к объектам и услугам пассажирского транспорта.
2. Основные положения и принципы Конвенции о правах инвалидов по обеспечению прав инвалидов.
3. Обязанности организаций пассажирского транспорта по обеспечению доступа инвалидов к объектам и услугам.
4. Ответственность организаций и персонала пассажирского транспорта за обеспечение доступа инвалидов к объектам и услугам.
5. Участники процесса организации доступной среды для инвалидов и МГН на пассажирском транспорте (состав участников процесса, функции).

6. Модель взаимодействия органов исполнительной власти, организаций пассажирского транспорта, общественных организаций инвалидов по формированию доступной среды для инвалидов и МГН.

7. Основы реализации концепции управления персоналом при обеспечении доступности для инвалидов объектов транспортной инфраструктуры.

8. Принципы управления при организации работы персонала с людьми с инвалидностью.

9. Подготовка персонала для оказания «ситуационной помощи» инвалидам и МГН.

10. Типовые программы подготовки (инструктажа) персонала предприятий и учреждений пассажирского транспорта для оказания ситуационной помощи МГН.

11. Классификация категорий персонала для формирования программ обучения для оказания «ситуационной помощи» инвалидам и МГН.

12. Группы инвалидов, их классификация, определения скрытых и явных признаков инвалидности.

13. Группы инвалидов, потребность разных групп инвалидов и МНГ в помощи на объектах транспортной инфраструктуры.

14. Барьеры на транспорте для инвалидов и МГН. Определение барьеров групп инвалидов: по зрению, по слуху, по опорно-двигательному аппарату, перемещающихся на креслах-колясках, нуждающихся в получении информации и перемещении при осуществлении пассажирской перевозки.

15. Особенности обслуживания пассажиров-инвалидов с различными нарушениями, этика общения с инвалидами.

16. Способы общения с инвалидами по слуху, по зрению, по интеллекту, передвигающимися на кресле-коляске, в сопровождении с собакой - поводырем, с нарушением внешности.

17. Особенности информирования различных групп инвалидов о направлениях перемещения и порядке обслуживания на пассажирском транспорте.

18. Потребности в «ситуационной помощи» различных групп инвалидов на объектах наземной транспортной инфраструктуры и борту пассажирских транспортных средств.

19. Технологии оказания «ситуационной помощи» различным группам инвалидов. Оборудование, используемое инвалидами в поездках (назначение, правила технической эксплуатации).

20. Оборудование, используемое на объектах наземной инфраструктуры и борту пассажирского транспортного средства, для преодоления барьеров различными группами инвалидами (назначение, правила технической эксплуатации).

21. Организация пассажирских перевозок и технологии обслуживания инвалидов и маломобильных пассажиров на железнодорожном транспорте.

22. Технические и функциональные требования к объектам транспортной инфраструктуры, информационному обеспечению процессов и услуг.

23. Показатели эффективности и качества доступности объектов и услуг для инвалидов и МГН организаций пассажирского транспорта.

24. Показатели эффективности и качества лучшей отраслевой практики обеспечения доступности для МГН объектов и услуг пассажирского транспорта.

25. Лучший зарубежный опыт создания доступной среды на транспорте.

26. Структура, цели и задачи, содержание и основные параметры стандартов качества доступности объектов и услуг для инвалидов и МГН организаций пассажирского транспорта.

27. Методика обследования и оценки доступности для МГН объектов и услуг наземной инфраструктуры пассажирского транспорта и пассажирских транспортных средств.

28. Методика проведения паспортизации доступности для МГН объектов и услуг организаций пассажирского транспорта.

29. Принцип «универсальный дизайн», применение принципа «универсального дизайна» для обеспечения доступности транспортных объектов и услуг для инвалидов и МГН.

30. Концепция разумного приспособления. Практика применения принципа «разумного приспособления» для обеспечения доступности услуг пассажирского транспорта для МГН.

3.3 Типовые билеты для зачета

Уральский государственный университет путей сообщения Кафедра «СУГР» 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета по дисциплине «Организация доступной среды для инвалидов на транспорте» БИЛЕТ № 1	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой «__»_____ 20__ г.
1. Требования законодательства по обеспечению доступа инвалидов к объектам и услугам пассажирского транспорта.		
2. Подготовка персонала для оказания «ситуационной помощи» инвалидам и МГН.		

Уральский государственный университет путей сообщения Кафедра «СУГР» 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета по дисциплине «Организация доступной среды для инвалидов на транспорте» БИЛЕТ № 3	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой «__»_____ 20__ г.
1. Особенности обслуживания пассажиров-инвалидов с различными нарушениями, этика общения с инвалидами.		
2. Технологии оказания «ситуационной помощи» различным группам инвалидов. Оборудование, используемое инвалидами в поездках (назначение, правила технической эксплуатации).		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов».

4.2 Методические материалы, определяющие порядок и процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.02.01 Организация доступной среды для инвалидов на транспорте** проходит в форме зачета на 5 курсе. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Итоговый тест включает вопросы по каждой из изученных тем. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 5 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1: знание профессионального стандарта и области профессиональной деятельности по управлению персоналом и владением профессиональной терминологией	Формирование знаний	Зачет
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование умений Формирование владений	
ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Формирование знаний	
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Формирование знаний	
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Формирование умений Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов). Обучающийся показывает достаточные знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Зачтено</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы билета даны не верно.</p>	<i>Не зачтено</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Установите последовательность корпоративного управления в области работы с персоналом:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стратегия предприятия 2. Кадровая стратегия 3. Кадровая политика 4. Положение о корпоративной кадровой политике 5. Мероприятия по реализации корпоративной кадровой политики и оценке ее эффективности
2. Корпоративный стандарт ОАО «РЖД», определяющий цели, задачи, структуру и направления развития социальной и кадровой политики ОАО «РЖД» в соответствии со Стратегией развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года с точки зрения обеспечения и закрепления персонала как ключевого ресурса компании	<ul style="list-style-type: none"> – Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» – Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» – Социальная политика ОАО «РЖД» – Молодежная политика ОАО «РЖД»
3. Границы системы управления	– работников, состоящих в трудовых отношениях с

кадровым потенциалом ОАО «РЖД» включают:	<p>ОАО «РЖД»</p> <ul style="list-style-type: none"> – потенциальных работников компании (проходящих обучение в рамках подготовки кадров ОАО «РЖД» и кандидатов, привлеченных с рынка труда) – неработающих пенсионеров железнодорожного транспорта – высокопотенциальных сотрудников ОАО «РЖД»
4. Деятельность подразделений управления персоналом и социальных вопросов ОАО «РЖД» состоит из направлений:	<ul style="list-style-type: none"> – управление персоналом – организация, оплата и мотивация труда – социальное развитие – внешний и внутренний маркетинг персонала
5. Квалификация, опыт, мотивация персонала, знания, технологии и каналы коммуникации, способные создать добавленную стоимость и обеспечивающие конкурентные преимущества организации – это...	<ul style="list-style-type: none"> – интеллектуальный капитал организации – творческий капитал организации – трудовой потенциал организации – человеческие ресурсы
6. Повышение эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач холдинга «РЖД» – это ...	<ul style="list-style-type: none"> – главная цель Стратегии – задача – миссия – вектор использования персонала
7. Концепция, которая отражает добровольное решение компании участвовать в улучшении общества и защите окружающей среды – это ... социальная ответственность	<ul style="list-style-type: none"> – корпоративная – организационная – инициативная – нормативная

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Сущность и роль кадровой политики государства и организации в системе управления человеческими ресурсами.
2. Особенности развития рынка транспортных услуг как фактор достижения целей кадровой политики ОАО «РЖД».
3. Целевые ориентиры кадровой и социальной политики в проекте Долгосрочной программы развития ОАО «РЖД» до 2025 года.
4. Корпоративные стандарты ОАО «РЖД» в сфере управления кадровым потенциалом.
5. Профессиональные стандарты, применяемые на железнодорожном транспорте.
6. Место системы управления кадровым потенциалом в системе управления ОАО «РЖД».
7. Организационная структура ОАО «РЖД» в части подразделений управления персоналом и социальных вопросов.
8. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку корпоративной стратегии управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД».
9. Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года: общая характеристика содержания документа.
10. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «профессиональная ориентация».

11. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «подготовка кадров».
12. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «отбор на вакансии и назначение кандидатов».
13. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «оценка персонала».
14. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «обучение и развитие персонала».
15. Программа цифрового обучения сотрудников ОАО «РЖД».
16. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «молодежная политика».
17. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «организация системы оплаты и материального стимулирования труда».
18. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «социальные льготы и управление награждениями».
19. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «жилищная политика».
20. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «внутрикорпоративные коммуникации».
21. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «кадровое администрирование».
22. Реализация в ОАО «РЖД» направлений работы с персоналом: «организация труда».
23. План основных мероприятий по реализации Стратегии управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года.
24. Единые корпоративные требования к персоналу ОАО «РЖД» (ЕКТ).
25. Модель компетенций «5К+Л» как инструмент управления персоналом (на примере ОАО «РЖД»).
26. Корпоративные, профессиональные и личностные компетенции персонала железнодорожной отрасли.
27. Структура социального пакета сотрудника ОАО «РЖД».
28. Льготы, гарантии и компенсации, связанные с особенностями производственно-технологического процесса на железнодорожном транспорте.
29. Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016-2020гг.).
30. Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» (утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 06.05.2015 № 1143р).
31. Жилищная политика ОАО «РЖД».
32. Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда.
33. Динамика результатов проведения специальной оценки условий труда в филиалах и структурных подразделениях ОАО «РЖД».
34. Политика ОАО «РЖД» в области работы и взаимодействия с маломобильными группами населения.
35. Технологии управления безопасностью труда персонала на железнодорожном транспорте.
36. Приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций на транспорте.
37. Инструменты формирования и реализации кадровой политики ОАО «РЖД».
38. Характеристика факторов, влияющих на формирование и использование трудового потенциала и интеллектуального капитала ОАО «РЖД». Управление трудовым потенциалом в условиях мультикультурности коллектива.

3.3 Типовой билет для зачета

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>																					
<p>1. Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года: общая характеристика содержания документа.</p> <p>2. Политика ОАО «РЖД» в области охраны труда.</p> <p>3. Дополните модель компетенций «5К+Л» персонала ОАО «РЖД»:</p> <table border="1" data-bbox="197 775 1434 1214"><thead><tr><th>Название компетенции</th><th>Содержание компетенции</th><th>Взаимосвязь с кадровой политикой организации</th></tr></thead><tbody><tr><td>Компетентность</td><td>Наличие профессиональных компетенций. Способность учиться и развиваться. Готовность делиться опытом и передавать знания.</td><td></td></tr><tr><td>Корпоративность и ответственность</td><td>Ориентация на интересы компании. Умение работать в команде. Нацеленность на результат.</td><td></td></tr><tr><td>Креативность и инновационность</td><td>Выдвижение инициатив и внедрение инноваций. Поддержка инициатив других.</td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>			Название компетенции	Содержание компетенции	Взаимосвязь с кадровой политикой организации	Компетентность	Наличие профессиональных компетенций. Способность учиться и развиваться. Готовность делиться опытом и передавать знания.		Корпоративность и ответственность	Ориентация на интересы компании. Умение работать в команде. Нацеленность на результат.		Креативность и инновационность	Выдвижение инициатив и внедрение инноваций. Поддержка инициатив других.										
Название компетенции	Содержание компетенции	Взаимосвязь с кадровой политикой организации																					
Компетентность	Наличие профессиональных компетенций. Способность учиться и развиваться. Готовность делиться опытом и передавать знания.																						
Корпоративность и ответственность	Ориентация на интересы компании. Умение работать в команде. Нацеленность на результат.																						
Креативность и инновационность	Выдвижение инициатив и внедрение инноваций. Поддержка инициатив других.																						

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.02.02 Корпоративная кадровая социальная политика железнодорожной отрасли** завершает изучение курса и проходит в форме зачета на 5 курсе. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое

тестирование. Зачет проводится по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.03.01 История становления и развития теорий управления**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.03.01 История становления и развития теорий управления** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1: знание профессионального стандарта и области профессиональной деятельности по управлению персоналом и владением профессиональной терминологией	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции		
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации		
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.03.01 История становления и развития теорий управления** как результирующие знания, умения и навыков, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.03.01 История становления и развития теорий управления** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

Выберите вариант правильного ответа

Принцип менеджерской революции: эффективность зависит не от собственника, а от эффективного ...

A) труда

C) управления

B) производства

D) бизнеса

Вставьте пропущенное слово

... – это максимальная результативность с минимальными затратами

Установите соответствие между последовательностью и названиями управленческих революций

Принцип менеджерской революции: эффективность зависит не от собственника, а от эффективного ...

1) первая

A) Религиозно-коммерческая

2) вторая

B) Светско-административная

3) третья

C) Производственно-строительная

4) четвертая

D) Административная

5) пятая

E) Бюрократическая менеджерская

F) Менеджерская

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Этапы развития донаучного и научного менеджмента
2. Возникновение и сущность менеджмента

3. Управление как самостоятельный профессиональный вид деятельности. Объект и предмет управления
4. Управленческие революции
5. Управленческие революции в России: сущность и основные итоги
6. Подходы к периодизации теории управления
7. Классический этап в развитии управления
8. Предпосылки возникновения научного менеджмента
9. Причины возникновения менеджмента в XX веке
10. Структура классической школы менеджмента
11. Научная школа менеджмента: основные особенности
12. Принципы и законы научной организации труда Ф.Тейлора
13. Система организации труда и производства Ф.Тейлора
14. Особенности управления персоналом на предприятии Ф.Тейлора
15. Двенадцать принципов эффективности Г.Эмерсона
16. Теория планирования Г.Гантта
17. Внедрение научной организации труда на производстве Ф. и Л. Гилбреты
18. Реализация принципов научной школы на заводах Г.Форда
19. Школа административного управления: основные особенности
20. Принципы управления А.Файоля
21. Процессуальный подход к управлению
22. Школа человеческих отношений: основные особенности
23. Значение Хоторнских экспериментов Дж.Мейо
24. Итоги Хоторнских экспериментов Дж.Мейо
25. Теория мотивации А.Маслоу
26. Двухфакторная теория Герцберга
27. Теория организации «Х» и «У» Мак-Грегора
28. Теория мотивационных потребностей и типология руководителей Д.Мак-Клелланда
29. Дискуссии вокруг проблем научной организации труда в XX веке России
30. Культура труда А.Гастева
31. Вклад А.Богданова в развитии теории систем.
32. Развитие процессуального подхода к управлению в работах Н.Витке
33. Развитие прикладной социологии труда в работах Ф.Дунаевского
34. Проблемы рационализаторской деятельности в работах О.Ерманского
35. Особенности современных школ менеджмента
36. Системный подход к управлению
37. Ситуационный подход к управлению
38. Минцберг о роли менеджеров в организации
39. Проблемы власти и лидерства в работах М.Мескона
40. Концепция целевого управления М.Мескона
41. Т.Питерс о проблемах эффективности современного производства и управления
42. П.Друкер о задачах менеджмента в XXI веке
43. У.Оучи об особенностях японской модели управления. Концепция организации «Z»
У.Оучи
44. Этапы развития системы управления в России

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «История становления и развития теорий управления»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
<p>1. Этапы развития донаучного и научного менеджмента</p>		
<p>2. Принципы и законы научной организации труда Ф.Тейлора</p>		
<p>3. Задача: Представьте, что Вы руководитель рабочего коллектива. Как увеличить производительность труда коллектива на основе идей супругов Гилберт?</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.03.01 История становления и развития теорий управления** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.03.02 История управленческой мысли**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.03.02 История управленческой мысли** участвует в формировании следующих компетенций

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1: знание профессионального стандарта и области профессиональной деятельности по управлению персоналом и владением профессиональной терминологией	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Зачет с оценкой
ОК-2: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции		
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации		
ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.03.02**

История управленческой мысли как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.03.02 История управленческой мысли** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (Для ПО АСТ-Тест)

1. Выберите все варианты правильных ответов
Теоретические основы менеджмента заложили известные ученые:
 - 1) Д. Кейнс
 - 2) К. Маркс
 - 3) А. Фрейндлих
 - 4) А. Файоль
 - 5) Ф. Тейлор

2. Корпоративный дух и коллективизм присущи _____ модели менеджмента
 - 1) американской
 - 2) японской
 - 3) российской
 - 4) европейской

3. Представителями школы административного управления является:
 - 1) А. Файоль
 - 2) Г. Гантт
 - 3) Ф. Гилбрет
 - 4) М. Фоллетт
 - 5) Л. Урвик
 - 6) М. Вебер

4. Расположите управленческие школы и подходы в хронологическом порядке их возникновения:
 - а) школа науки управления (количественный подход)
 - б) школа поведенческих наук
 - в) школа человеческих отношений
 - г) научная школа
 - д) ситуационный подход

5. Представитель истории управленческой мысли, заложивший основы научной организации труда:
 - 1) Ф.У. Тейлор
 - 2) П. Друкер
 - 3) Д. Мак-Грегор
 - 4) М. Фоллетт

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Предмет, метод и место истории управленческой мысли среди других экономических и управленческих наук.
2. Управленческие революции в истории менеджмента.
3. Промышленный переворот и формирование в Западной Европе фабрично-заводской организации производства.

4. Возникновение в Англии парадигмы донаучного промышленного менеджмента. Манчестер - центр формирования донаучного менеджмента.
5. Выделение английскими предпринимателями, инженерами и учеными (Аркрайт, Уатт, Болтон, Баббедж, Джевонс, Оуэн) инженерно-технических и социально-психологических аспектов организации управления промышленным производством.
6. Развертывание в Американском обществе инженеров-механиков исследований рационализации организации промышленного труда. Филадельфии - центр формирования научного промышленного менеджмента.
7. Разработка и внедрение положений «фордизма» в американскую практику промышленного управления.
8. Вклад Ф.Тейлора в становление научного менеджмента: стандартизация рабочих операций, внедрение научных подходов подбора и расстановки кадров, разработка методов стимулирования труда.
9. Вклад последователей Ф. Тейлора (Ф. Гилбретт, Л. Гилбретт, Г. Ганнта, Х Эмерсона, У. Кларка) в становление и развитие научного менеджмента.
10. Разработка А. Файолем классической административной школы управления, рассматривающей управление как универсальный процесс. Вклад последователей А. Файоля (Дж. Муни, А Рейли, Л. Эрвик) в становление и развитие научного менеджмента.
11. Теория идеального типа административной организации – бюрократии, разработанная Максом Вебером. Бюрократическая модель управления в организации как основа для организации и нормирования труда персонала.
12. Основные положения социально-психологической (человеческих отношений) концепции менеджмента Э. Мэйо.
13. Хоторнские эксперименты Мэйо и Ретлисбергера на предприятиях фирмы «Вестерн электрик» (близ Чикаго). Основные этапы и научные результаты.
14. Теоретико-методологические основы и основные направления развития эмпирической школы менеджмента.
15. Теоретико-методологические основы бихевиористской (поведенческой) школы менеджмента. Основные разработки содержательных и процессуальных теорий мотивации. Подходы к организации групповой работы персонала.
16. Формирование и развитие новой школы науки управления: системного подхода в менеджменте. Связь новой школы науки управления с развитием кибернетики, электронно-вычислительной техники, экономико-математического моделирования.
17. Сущность системного подхода в управлении. Концепция системного подхода Л. Бергаланфи.
18. Развитие теории системного анализа в работах Б. Рудвика. Классификация структурированности управленческих проблем и специфика подходов к их решению.
19. Формирование и развитие концепции ситуационного подхода в управлении как базы объединения различных школ менеджмента. Вклад Р. Моклера в развитие ситуационной теории менеджмента.
20. Основные задачи ситуационного подхода. Развитие ситуационного подхода к анализу организационных структур. Разработка методов исследования операций с позиции системного подхода (Миллер и Стар).
21. Теоретико-методологические основы школы социальных систем современного менеджмента. Разработка Ч. Бернардом на основе системного подхода целостной теории организации управления.
22. Развитие концепции «социальных систем» Г. Саймоном. Проблема связи в организационной системе и применение системного анализа к дифференциации целей организации.
23. Развитие концепции «социальных систем» Ф. Селзником: институциональное воплощение тотальных целей организации как одна главных задач руководства. Шесть ключевых аспектов политики организации в целом.

24. Развитие концепции «социальных систем» Э. Голднером. Соотношение рациональной и естественной систем. Понятия организационной напряженности и функциональной автономности.

25. Развитие концепции «социальных систем» А. Этциони. Организация как сложный агрегат, в котором взаимодействует множество социальных групп. Основные аспекты организационного анализа А. Этциони.

26. Нарастание кризиса феодальной экономики России в первой половине XIX века. Возникновение «западнического» и «почвеннического», либерального и консервативного подходов в управлении общественно-экономическим развитием.

27. Возникновение в России донаучного промышленного менеджмента. Разработка методики рационализации трудовых процессов (Москва) и концепции управления заводским хозяйством (Санкт-Петербург).

28. Появление тейлоризма и развитие научного менеджмента в России в начале XX века. Конструктивный и критический подходы к тейлоризму.

29. Развитие науки управления в России в условиях «новой экономической политики». Разработка концепции народно-хозяйственного планирования.

30. Организационно-технические концепции управления (Богданов А.А., Гастев А.К., Ерманский А.А.). Постановка проблемы организации труда в масштабе общества.

31. Социально-организационные концепции менеджмента. (Керженцев П.М., Витке Н.А., Дунаевский Ф.А.). Разработка теоретических основ и практических методик научной организации труда на предприятиях.

32. Формирование общей теории административно-планового регулирования народного хозяйства и концепции централизованного управления производством на предприятиях в 30-50-х гг.

33. Разработка структурно-функционального и комплексного подходов в управлении. Выделение управления народным хозяйством и управления отдельными предприятиями.

34. Рыночные реформы в России в 90-х гг. XX века и поворот научных исследований и практики хозяйственного управления к мировому опыту научного менеджмента.

35. Исторические предпосылки, условия и факторы формирования российской модели менеджмента. Российские национальные традиции хозяйственного и общественно-политического управления.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра УСЭСФии 2020-2021 уч.г.</p>	<p>БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА С ОЦЕНКОЙ № 1</p> <p>по дисциплине</p> <p>«История управленческой мысли»</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Г.Б. Марущак</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Управленческие революции в истории менеджмента.</p>		
<p>2. Практическое задание:</p> <p>Необходимо выбрать 2 школы / подхода к управлению и дать их сравнительную характеристику: назвать периоды существования, основных представителей, указать вклад в теорию управления, выявить преимущества и недостатки, указать на актуальность для современной теории и практики управления. Далее необходимо сопоставить эти школы / подходы между собой и выявить черты</p>		

сходства и различия.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.03.02 История управленческой мысли** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 1 теоретический вопрос и 1 практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.04.01 Демография**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.04.01 Демография** участвует в формировании компетенций

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ПК-1 знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	Зачет с оценкой

Траектория формирования у обучающихся компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Демография» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины. При оценивании сформированности компетенции по дисциплине «Демография» используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов).</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>

<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов).</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Интегральный показатель, рассчитываемый ежегодно для межстранового сравнения и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия населения

- а. индекс человеческого развития
- б. индекс человеческого потенциала
- в. общий коэффициент рождаемости
- г. индекс демографической нагрузки

2. При подсчете индекса человеческого развития учитываются следующие показатели

- а. ожидаемая продолжительность жизни
- б. уровень грамотности населения страны
- в. уровень жизни
- г. уровень брачности
- д. уровень безработицы
- е. уровень преступности

3. Первая Всесоюзная перепись населения в СССР была проведена в ... году

- а. 1918
- б. 1930
- в. 1926

г. 1945

4. Форма брака, предполагающая союз одного мужчины с одной женщиной

- а. моногамия
- б. полигамия
- в. полиандрия
- г. групповой брак

5. Воспитательные меры демографической политики

- а. законодательный запрет аборт
- б. выплата материнского капитала
- в. пропаганда семейного образа жизни
- г. государственная программа «Молодой семье – доступное жилье»

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Объект и предмет демографии. Демографические структуры и процессы
2. Система демографических наук
3. Численность населения. Демографические процессы и их влияние на формирование трудового потенциала страны и конкретной организации
4. Демографические процессы и их влияние на формирование интеллектуального потенциала организации и отдельного работника
5. Демографические процессы и их влияние на рынок труда страны, региона и отдельной территории
6. Демографические процессы и их влияние на кадровую политику и кадровую стратегию конкретной организации
7. Абсолютные показатели численности населения
8. Относительные показатели динамики численности населения.
9. Уравнение демографического баланса.
10. Типология пола человека. Характеристики биологического пола. Биологический пол и гендер
11. Половая структура населения. Полоролевое неравенство. Сексизм. Влияние гендерной структуры населения на кадровую политику конкретной организации
12. Возраст как демографическая и социологическая категория. Эйджизм
13. Возрастная структура населения и возрастные контингенты. Демографическое старение населения.
14. Типы возрастной структуры. Влияние возрастной структуры населения на кадровую политику конкретной организации
15. Сущность и виды брака. Брачное состояние и брачная структура. Типы брачности
16. Характеристика брачного рынка (брачной ситуации) в России
17. Мотивы вступления в брак. Нерегистрируемые браки, или сожительства
18. Брак и развод. Этапы и демографические последствия развода
19. Демографическое понятие рождаемости. Рождаемость и плодовитость
20. Система показателей рождаемости (коэффициенты рождаемости). Тенденции рождаемости в России и мире
21. Репродуктивное поведение, его понятие и структура. Влияние интенсивности рождаемости на рынок труда, кадровую политику и кадровую стратегию конкретной организации
22. Концепция планирования семьи
23. Демографическое понятие и показатели смертности

24. Динамика показателей смертности и продолжительности жизни в России в XX в и начале XXI в. Влияние интенсивности рождаемости на рынок труда, кадровую политику и кадровую стратегию конкретной организации

25. Младенческая смертность

26. Причины смерти. Смертность по причинам. Эпидемиологический переход

27. Факторы уровня смертности и продолжительности жизни

28. Современная демографическая ситуация в России и ее воздействие на рынок труда, кадровую политику и кадровую стратегию конкретной организации

29. Причины обострения демографического кризиса в России

30. Социальные, демографические и экономические последствия депопуляции

31. Индекс человеческого развития и его показатели

32. Основные принципы и цели современной демографической политики

3.3 Типовые билеты для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Демография» БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	--	---

1. Численность населения. Демографические процессы и их влияние на формирование трудового потенциала страны и конкретной организации
2. Социальные, демографические и экономические последствия депопуляции
3. *Дано:* Возрастной состав населения РФ в 1980-2017 гг., млн чел.

Годы	1980	1995	2005	2017
Все население	102,7	134,2	145,6	141,9
В т.ч. 0-15	29,7	31,2	26,6	22,9
16-59	63,6	84,8	93,1	88,4
Старше 60 лет	9,5	18,2	25,9	30,6

Задание: 1. Рассчитать долю (%) молодых (d1), взрослых (d2) и пожилых (d3) групп в составе населения, определить тип возрастной структуры населения страны на данные годы и объяснить характер ее изменений

2. Рассчитать коэффициенты демографических нагрузок (КДН) – общий, по замещению и пожилыми за данные годы, выявить их динамику; объяснить характер изменения этих коэффициентов и их влияние на рынок труда.

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Демография» БИЛЕТ № 3</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20__ г.</p>
--	--	---

1. Типы возрастной структуры. Влияние возрастной структуры населения на кадровую политику конкретной организации
2. Демографическое понятие и показатели смертности

3. Дано: Динамика населения России и компонентов естественного воспроизводства за 1980-2017 гг., тыс. чел.

Население	1980	1990	2000	2010	2013	2017
Начало года	119050	130080	138290	148040	145600	143000
Конец года	120770	130700	139030	148540	144810	142910
Родилось	2780	1900	2200	1990	1260	1760
Умерло	890	1130	1530	1300	2220	2010

Задание: Рассчитать общие (ДР), естественные (ЕП) и миграционные (МП) приросты (компоненты роста) населения по данным годам; сделать выводы о динамике населения и компонентов его роста в период 1960-2017гг.; объяснить характер влияния типа воспроизводства населения на кадровую политику отдельной организации.

3.6 Типовая задание для билета

Дано: Показатели естественного воспроизводства населения стран Европы и Азии в 1950-2050 гг.

Задание: Определить типы воспроизводства населения этих регионов на данном этапе, объяснить ход их демографического развития, условий формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала этих регионов

Таблица 1

Показатели естественного воспроизводства населения стран Европы и Азии в 1950-2050 гг.

Показатели	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Европа											
n ‰	20,9	19,0	15,6	14,4	11,5	10,1	10,0	9,4	9,3	9,3	9,2
m ‰	10,6	9,7	10,1	10,7	11,3	11,5	12,0	12,5	13,0	13,9	15,0
Азия											
n ‰	42,8	39,5	33,9	28,4	24,1	20,0	18,0	16,1	14,5	13,7	13,0
m z ‰	23,9	17,6	11,4	9,6	8,3	7,7	7,3	7,5	7,9	8,7	10,3

*По данным ООН

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «О формировании фонда оценочных материалов (средств)»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Демография» завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.04.02 Регионалистика**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.04.02 Регионалистика** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	Зачет с оценкой

Траектория формирования у обучающихся компетенции при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.04.02 Регионалистика** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.04.02 Регионалистика** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов)</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания)</p>	<i>Отлично</i>

выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов</p> <p>Ответы на вопросы билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. При анализе конкретного региона в качестве объектов изучения рассматривают:

- 1) финансово-экономическую сферу
- 2) промышленно-производственную сферу и ее инфраструктуру
- 3) агропромышленный комплекс
- 4) социальную сферу
- 5) духовную сферу
- 6) политическую сферу

2. Внутренними факторами, влияющими на жизнедеятельность региона, являются:

- 1) кадры региональных субъектов
- 2) региональные ресурсы
- 3) межрегиональные связи
- 4) отношение центра к региону

3. Ресурсы, являющиеся исходной базой экономики любого индустриального общества...

- 1) трудовые

- 2) природные
- 3) демографические
- 4) технологические

4. К отраслям производственной сферы народного хозяйства относятся:

- 1) образование
- 2) промышленность
- 3) строительство
- 4) наука

5. Процесс идентификации и создания спектра предпринимательских возможностей, их структуризации и построения определенных организационных форм, для стабильного развития и эффективного воспроизводства называется

- 1) совершенствование потенциала предприятия
- 2) формирование потенциала предприятия
- 3) стандартизация потенциала предприятия
- 4) структуризация потенциала предприятия

6. Экономия за счет оптимального формирования потенциала организационной системы управления — это ...

- 1) производственная синергия
- 2) управленческая синергия
- 3) операционная синергия
- 4) финансовая синергия

7. Конкурентоспособность потенциала предприятия зависит от ...

- 1) уровня конкурентоспособности его составляющих элементов;
- 2) области, к которой относится предприятие;
- 3) масштабов деятельности предприятия;
- 4) местонахождение предприятия

8. Уровень социально-экономического развития регионов России:

- 1) в основном одинаковый
- 2) имеет существенные различия
- 3) стабильный
- 4) имеет устойчивую тенденцию к повышению
- 5) нестабильный, имеет признаки резкой дифференциации

9. Региональная социальная политика направлена на:

- 1) развитие экономического комплекса регионов
- 2) противодействие тенденции ухудшения демографической ситуации в регионе
- 3) на урегулирование межбюджетных отношений
- 4) на повышение материального и духовного уровней жизни населения региона
- 5) на регулирование межнациональных и межконфессиональных отношений в регионе
- 6) на укрепление международных связей региона

10. К экономически активному населению относятся:

- 1) занятое население
- 2) занятое население и безработные
- 3) все трудоспособное население
- 4) ищущие работу и готовые приступить к ней
- 5) трудоспособное население и работающие пенсионеры

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Территориальная организация хозяйства в условиях рыночной экономики.
2. Отраслевая структура экономики России.
3. Территориальная структура народного хозяйства.
4. Природно-ресурсный потенциал России.
4. Трудовой потенциал России.
5. Экономическая оценка природно-ресурсного потенциала.
6. Экологические проблемы России.
7. Основные особенности расселения населения РФ.
8. Урбанизация в России. Сущность урбанизации.
9. Современная демографическая ситуация в России как фактор обеспечения организации трудовыми ресурсами.
10. Территориальная организация промышленности на современном этапе.
11. Условия и факторы размещения промышленности.
12. Роль производственной специализации и кооперирования в экономике страны.
13. Отраслевая структура промышленного комплекса.
14. Территориальная структура промышленного комплекса
15. Современные формы промышленной интеграции.
16. Методы экономического обоснования производства.
17. Топливо-энергетический комплекс России.
18. Metallургический комплекс России.
19. Машиностроительный комплекс России.
20. Химическая и нефтехимическая промышленность России
21. Лесопромышленный комплекс России.
22. Агропромышленный комплекс России.
23. Транспортный комплекс России. География транспортной инфраструктуры.
24. Экономическое районирование территории России.
25. Экономический район: понятие, признаки выделения, принципы обоснования.
26. Региональная политика России. Основные направления региональной политики.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

УрГУПС	БИЛЕТ № 1 для зачета с оценкой по дисциплине: «Регионалистика»	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой, д.э.н., проф.
Кафедра Экономики транспорта 2020-2021 уч.г.		Рачек С.В. «__»_____ 20__ г.
		1. Трудовой потенциал России 2. Транспортный комплекс России. География транспортной инфраструктуры

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1. Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.04.02 Регионалистика** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.05.01 Концепции современного естествознания**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.05.01 Концепции современного естествознания** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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	Формирование знаний	Зачет с оценкой
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	Формирование умений	
	Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.05.01 Концепции современного естествознания** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.05.01 Концепции современного естествознания** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень (90% и более правильных ответов) – сайт i-exam.ru Обучающий показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень (75-89 % правильных ответов) – сайт i-exam.ru Обучающий показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень (60-74% правильных ответов) – сайт i-exam.ru Обучающий показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень (менее 60% правильных ответов) – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы билета даны не верно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (сайт i-exam.ru)

Слайд 1 Темы: Абсолютноплотный и абсолютно прозрачный

Задача № 1

В гравитационном поле, в котором не существует ...

Найдите ответ

Найдите один-единственный ответ

- существует только область и масса, причем практически пренебрежимо
- существует только абсолютный вакуум и отсутствие массы
- масса абсолютно движется относительно наблюдателя
- масса взаимодействует с гравитационным полем и гравитационной энергией

Слайд 1 Темы: гравитационное и электромагнитное

Задача № 2

В однородном электрическом поле _____ не распространяется как свет в вакууме.

Найдите ответ

Найдите один-единственный ответ

- фотонный вакуум
- вакуум
- абсолютный вакуум
- фотонная среда

Слайд 1 Темы: абсолютный вакуум и пространство и время

Задача № 4

Вакуумная среда «Абсолютно прозрачна». Вращается Абсолютно, поэтому ...

Найдите ответ

Найдите один-единственный ответ

- существует от момента открытия света, до которого времени прошло не было
- свет является квантовой механикой, безупречной и совершенной формой бытия
- это явление существует не только в материальном, но и там, где и время прекращается
- свет имеет форму, что время и любой объект света, взаимодействует с вакуумной средой света

Установите соответствие между методами изучения природы и приборами или приспособлениями:

использование –

наблюдение –

измерение –

Действие:

Получение карт, планов и атласов

получение сведений о пространственной структуре объектов

получение сведений о виде материи, о том, как она устроена и движется в Солнечной системе

получение сведений о составе, расе, возрасте объектов в космосе

получение сведений о составе, свойствах жидкой среды, ее неравномерности, присутствии на поверхности Луны

Объясните:

Представьте, что в планетной системе произошла эволюция спутников, на которых могут возникнуть и обитать живые организмы. Выберите в таблице планеты или спутники, которые могут быть пригодны для жизни.

Действие:

Изучение планетной системы

Бур

Фобос

Марс

Минерва

Укажите соответствие между методами изучения природы и их приборами или приспособлениями:

Действие:

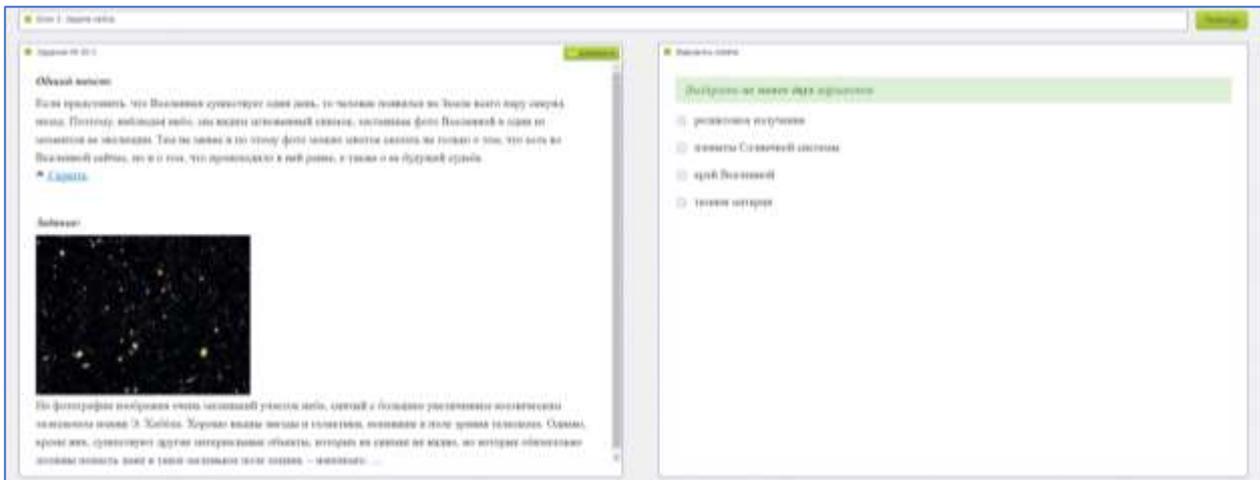
Получение сведений о составе, свойствах жидкой среды, ее неравномерности, присутствии на поверхности Луны

получение сведений о составе, свойствах жидкой среды, ее неравномерности, присутствии на поверхности Луны

получение сведений о виде материи, о том, как она устроена и движется в Солнечной системе

получение сведений о составе, расе, возрасте объектов в космосе

получение сведений о пространственной структуре объектов



3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для зачета с оценкой

1. Что такое естествознание?
2. Какие отрасли наук составляют основу структуры естествознания?
3. Какой самый высокий уровень организации природы?
4. Какая из форм знаний: парадигма, закономерность, концепция, гипотеза не относится к формам теоретических знаний?
5. Какой научной революции соответствует создание квантовой механики?
6. Кто из ученых считается основоположником классической биологии?
7. Расположите основные отрасли естествознания в порядке роста сложности описываемой ими формы движения материи.
8. Какая из наук изучает общие законы эволюции сложных систем?
9. Что такое синергетика?
10. Какая из перечисленных наук (геобиохимия, геофизика, кибернетика, аналитическая химия) относится к прикладным?
11. Какая из перечисленных наук (физика, информатика, кибернетика, синергетика) представляет собой «язык» других отраслей естествознания?
12. Чем отличаются динамические законы от статистических?
13. Какая из форм знаний: постулат, аксиома, закономерность, парадигма - относится к формам эмпирических знаний?
14. Какая парадигма лежит в основе наиболее общего представления о мире?
15. Какой научной революции соответствует создание классической механики?
16. Какой научной революции соответствует создание синергетики?
17. Какова сущность закона синергии при анализе социально-экономических систем?
18. Какой научной революции соответствует возникновение натурфилософии?
19. Когда происходит интенсивная дифференциация естественных наук?
20. Является ли пространство с точки зрения классической механики: непрерывным, однородным, изотропным, евклидовым, бесконечным, абсолютным?
21. Какие величины являются абсолютными в классической механике?
22. Какая величина численно равна производной перемещения по времени?
23. Что определяет закон всемирного тяготения?
24. В чем смысл принципа относительности Галилея?
25. Какой величиной (относительной или абсолютной) является в классической механике для инерциальных систем отсчета: масса, длина, сила, временной интервал, скорость, ускорение?
26. Какие положения являются основополагающими постулатами специальной теории относительности?

27. В чем смысл принципа относительности Эйнштейна?
28. Какой величиной (относительной или абсолютной) является в релятивистской механике: масса, длина, сила, скорость тела, скорость света в вакууме?
29. Какое новое положение, касающееся энергии, утверждает релятивистская механика (по сравнению с классической)?
30. Какими экспериментальными данными подтверждается специальная теория относительности?
31. Каково соотношение классической и релятивистской механики?
32. Каковы основные свойства пространства с точки зрения классической механики?
33. Что утверждает первый закон Ньютона?
34. Что утверждает второй закон Ньютона?
35. Что утверждает третий закон Ньютона?
36. Что такое ритм?
37. Какова природа биологических ритмов?
38. Каковы основные характеристики колебаний?
39. На какие виды подразделяются колебания?
40. Что такое диссипация?
41. Что такое резонанс?
42. Каковы основные части автоколебательной системы?
43. Что такое волна (волновой процесс)?
44. Каковы условия возникновения волн?
45. Что такое длина волны?
46. Ритмы, колебания, волны в естественных и социально-экономических системах.
47. Волновая теория Эллиотта.
48. Циклы Кондратьева
49. Что такое интерференция?
50. Что такое дифракция?
51. В чем заключается эффект Доплера?
52. В чем проявляется цикличность исторического развития? Примеры цикличности развития социально-экономических систем?
53. Какие биологические ритмы имеют механическую природу?
54. Какие биологические ритмы имеют электромагнитную природу?
55. На каких уровнях биологической организации обнаруживаются ритмы?
56. Что такое период и частота колебаний?
57. Каковы условия свободных колебаний?
58. Какие колебания называются вынужденными?
59. Что такое автоколебания?
60. Каковы условия возникновения интерференционных максимумов и минимумов?
61. Где используется явление поляризации?
62. Состояние и факторы развития современной экосистемы.
63. Проблемы здоровьесбережения в условиях глобальных проблем современности.
64. Каковы критерии и показатели устойчивого развития социально-экономических систем?
65. Каковы методы измерения устойчивости развития социально-экономических систем?
66. Что такое рациональное и нерациональное природопользование?
67. Что такое экономика природопользования? Задачи экономики природопользования.
68. Природные условия и ресурсы как фактор экономического развития?
69. В чем суть экономической оценки природных ресурсов?
70. Что такое ресурсный потенциал?
71. Принципы концепции устойчивого развития?
72. Экономические показатели устойчивого развития на национальном уровне в соответствии с проектом Государственной стратегии устойчивого развития РФ?

73. Что такое Валовый Внутренний продукт?

74. Экономический ущерб от антропогенного воздействия?

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

УрГУПС Кафедра ТБ 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Концепция современного естествознания» БИЛЕТ № 11	Утверждаю: Зав. кафедрой  Булаев В.Г. «__» __ 20__ г.
<ol style="list-style-type: none">1. Какова сущность закона синергии при анализе социально-экономических систем?2. Волновая теория Эллиотта.3. На основе исходных данных произвести экономическую оценку источника природного ресурса.		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования.

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.05.01 Концепции современного естествознания** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование, выполнение мероприятий текущего контроля. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и 1 практический. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.05.02 Специальные вопросы математики

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.05.02 Специальные вопросы математики** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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	Формирование знаний	Зачет с оценкой
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	Формирование умений	
	Формирования владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.05.02 Специальные вопросы математики** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

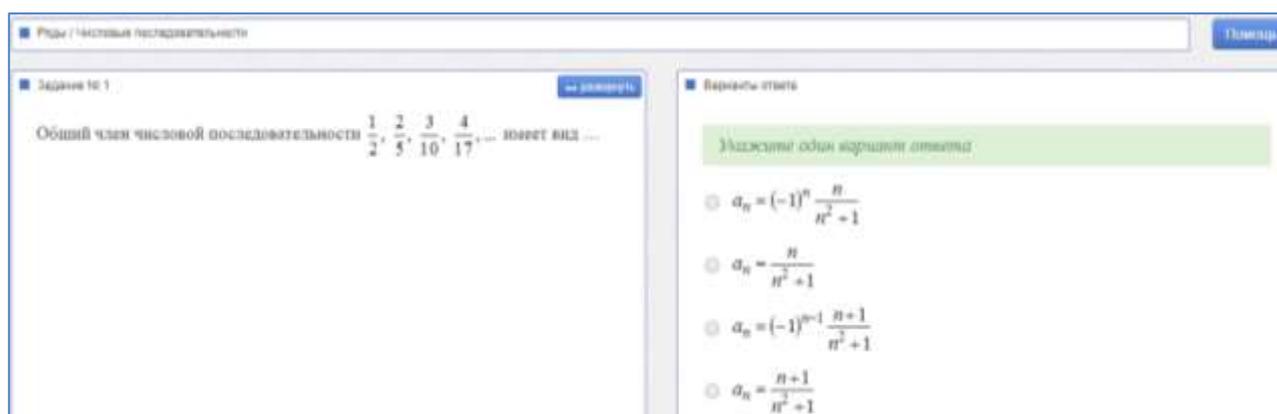
При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.05.02 Специальные вопросы математики** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	<i>Хорошо</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	<i>Удовлетворительно</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования ([сайт i-exam.ru](http://i-exam.ru))



Ряды / Числовые последовательности

Задание №1

Общий член числовой последовательности $\frac{1}{2}, \frac{2}{5}, \frac{3}{10}, \frac{4}{17}, \dots$ имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один верный ответ:

- $a_n = (-1)^n \frac{n}{n^2 + 1}$
- $a_n = \frac{n}{n^2 + 1}$
- $a_n = (-1)^{n-1} \frac{n+1}{n^2 + 1}$
- $a_n = \frac{n+1}{n^2 + 1}$

Ряды / Сходимость числовых рядов

Задача № 2

Сумма числового ряда $\sum_{n=1}^{\infty} \left(\frac{2}{9}\right)^n$ равна ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- $\frac{11}{9}$
- $\frac{13}{9}$
- $-\frac{11}{9}$
- $-\frac{13}{9}$

Ряды / Область сходимости степенного ряда

Задача № 3

Для степенного ряда $\sum_{n=1}^{\infty} a_n (x+2)^{2n}$ вычислен предел $\lim_{n \rightarrow \infty} \left| \frac{a_n}{a_{n+1}} \right| = 16$. Тогда интервал сходимости данного ряда имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- $(-18; 14)$
- $(-4; 4)$
- $(-6; 6)$
- $(-6; 2)$

Ряды / Ряд Тейлора (Маклорена)

Задача № 4

Ряд Маклорена для функции $f(x) = e^{2x}$ имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- $2 \sum_{n=0}^{\infty} \frac{x^n}{n!}, x \in (-\infty, +\infty)$
- $\sum_{n=0}^{\infty} \frac{2^n}{n} x^n, x \in (-\infty, +\infty)$
- $\sum_{n=0}^{\infty} \frac{x^n}{(2n)!}, x \in (-\infty, +\infty)$
- $\sum_{n=0}^{\infty} \frac{2^n}{n!} x^n, x \in (-\infty, +\infty)$

Дифференциальные уравнения / Типы дифференциальных уравнений

Задача № 5

Уравнение $y' + \ln \frac{y}{x} = 1$ является ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- линейным дифференциальным уравнением первого порядка
- уравнением Бернулли
- однородным относительно x и y дифференциальным уравнением первого порядка
- дифференциальным уравнением с разделяющимися переменными

Дифференциальные уравнения / Дифференциальные уравнения с разделяющимися переменными

Задача № 6

Общее решение дифференциального уравнения $xy' + y = 0$ имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- $y = C - x, C \in \mathbb{R}$
- $y = \frac{C}{x}, C \in \mathbb{R}$
- $y = Cx, C \in \mathbb{R}$
- $\frac{1}{x^2} + \frac{1}{y^2} = C, C \in \mathbb{R}$

Дифференциальные уравнения / Линейные неоднородные дифференциальные уравнения первого порядка

Задача 16.7

Общее решение дифференциального уравнения $y' - \frac{y}{x} + 1 = 0$ имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один верный ответ!

$y = C - x \cdot \ln|x|, C \in \mathbb{R}$

$y = C \cdot x - \frac{1}{x}, C \in \mathbb{R}$

$y = x \cdot \ln|x| + C \cdot x, C \in \mathbb{R}$

$y = C \cdot x - x \cdot \ln|x|, C \in \mathbb{R}$

Дифференциальные уравнения / Задача Коши для дифференциального уравнения первого порядка

Задача 16.8

Функция $y = x^2 + Cx$ является общим решением дифференциального уравнения 1-го порядка. Тогда для начального условия $y(-1) = 2$ частное решение этого уравнения имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один верный ответ!

$y = x^2 - x$

$y = x^2 + x$

$C = -1$

$y = x^2 + 3C$

Дифференциальные уравнения / Линейные дифференциальные уравнения второго порядка с постоянными коэффициентами

Задача 16.9

Общее решение линейного однородного дифференциального уравнения второго порядка $y'' + 4y' + 5y = 0$ имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один верный ответ!

$y = e^{2x}(C_1 \cdot \cos x + C_2 \cdot \sin x)$

$y = e^{-2x}(C_1 \cdot \cos 2x + C_2 \cdot \sin 2x)$

$y = e^{-2x}(C_1 \cdot \cos x + C_2 \cdot \sin x)$

$y = C_1 \cdot e^{-2x} + C_2 \cdot e^x$

Дифференциальные уравнения / Дифференциальные уравнения высшего порядка, допускающие понижение порядка

Задача 16.10

Общее решение дифференциального уравнения $y''' = 6x$ имеет вид ...

Варианты ответа

Укажите один верный ответ!

$y = \frac{x^4}{4} + C_1x^2 + C_2x + C_3$

$y = x^3 + C_1x^2 + C_2x + C_3$

$y = \frac{x^4}{4} + C_1x^2 + C_2x$

$y = \frac{x^4}{4} + C$

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Комплексное число. Формы записи. Решение алгебраических уравнений в поле комплексных чисел.
2. Основные понятия теории обыкновенных дифференциальных уравнений.
3. Теорема о существовании и единственности решения задачи Коши.
4. Уравнения с разделяющимися переменными.

5. Однородные дифференциальные уравнения I порядка.
6. Методы решения линейного дифференциального уравнения I порядка.
7. Дифференциальные уравнения II порядка, допускающие понижение порядка.
8. Общее решение линейного однородного дифференциального уравнения II порядка с постоянными коэффициентами.
9. Структура общего решения линейного неоднородного дифференциального уравнения второго порядка с постоянными коэффициентами.
10. Экономические задачи, решаемые с помощью дифференциальных уравнений.
11. Числовые ряды: Определение. Сходимость числового ряда. Необходимый признак сходимости числового ряда. Ряд геометрической прогрессии.
12. Числовые ряды: Обобщенный гармонический ряд. Признаки сравнения и их использование в задачах о сходимости знакопостоянных рядов. Признак Д'Аламбера.
13. Числовые ряды: Интегральный признак (Коши) сходимости знакопостоянных рядов, радикальный признак Коши сходимости знакопостоянных рядов.
14. Знакопеременные ряды: Признак Лейбница сходимости знакочередующихся рядов. Абсолютная и условная сходимость знакопеременных рядов.
15. Степенные ряды. Нахождение области сходимости степенных рядов. Приложения степенных рядов.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

УрГУПС Кафедра _ЕНД 2020-2021 уч.г.	БИЛЕТ № 1 для зачета с оценкой по дисциплине «Специальные вопросы математики»	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой  / Г.А. Тимофеева «__» _____ 20 __ г.
1.	Методы решения линейного дифференциального уравнения I порядка.	
2.	Найти интервал сходимости степенного ряда $\sum_{n=1}^{\infty} \frac{3^n (x-2)^n}{4n}$. Исследовать сходимость ряда на концах этого интервала.	
3.	Решить уравнение $z^2 + 4z + 5 = 0$. Комплексные корни этого уравнения представить в алгебраической, тригонометрической и показательной формах. Изобразить корни на комплексной плоскости.	

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний

промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.05.02 Специальные вопросы математики** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование после выполнения мероприятий текущего контроля. Билет для проведения зачёта с оценкой содержит теоретический вопрос и две задачи. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.06.01 Методы принятия управленческих решений**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.06.01 Методы принятия управленческих решений** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Зачет с оценкой
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		
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		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.06.01 Методы принятия управленческих решений** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.06.01 Методы принятия управленческих решений** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов»	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования ([сайт i-exam.ru](http://i-exam.ru))

Интернет - тестирован... X

Защищено | <https://test.i-exam.ru/test.html>

Интернет-тренажеры 03rs2169552 **Ботева Татьяна Алексеевна**

Экономико-математические методы / Линейное программирование: графическое задание области допустимых решений

Задание № 1 [↔ разорвать](#)

Область допустимых решений ABCD задачи линейного программирования имеет вид:

Тогда функция $F(x) = -x_1 + x_2$ достигает максимального значения ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- на отрезке CD
- в точке D
- на отрезке AB
- только в точке B

Интернет - тестирован... X

Защищено | <https://test.i-exam.ru/test.html>

Интернет-тренажеры 03rs2169552 **Ботева Татьяна Алексеевна**

Экономико-математические методы / Линейное программирование: аналитическое задание области допустимых решений

Задание № 2 [↔ разорвать](#)

Минимальное значение целевой функции $F(x) = 4x_1 + 2x_2$ при ограничениях:

$$\begin{cases} x_1 + x_2 \geq 10, \\ x_2 \geq 5, \\ x_1 \geq 0, x_2 \geq 0. \end{cases}$$

равно ...

Варианты ответа

Укажите один вариант ответа

- 0
- 30
- 20
- 40

Интернет - тестирован... X

Защищено | <https://testi-exam.ru/test.html>

Интернет-тренажеры 03ps2169552 Ботева Татьяна Алексеевна

Экономико-математические методы / Линейное программирование: графическое задание области допустимых решений

ЗДАНИЕ N 8 [отправить сообщение разработчикам](#)

Тема: Транспортная задача
Транспортная задача, заданная распределительной таблицей

	14	15
12	7	1
13	2	3
a	5	7

будет закрытой, если

$a - 1$

$a - 5$

$a - 7$

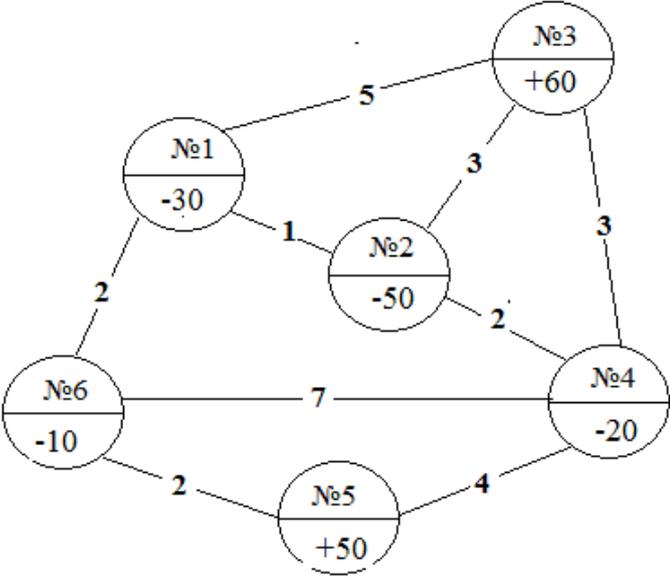
$a = 0$

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Целевая функция. Выпуклая область. Пересечение выпуклых областей. Решение системы линейных неравенств.
2. Решение исходной задачи линейного программирования графическим методом.
3. Двойственная задача. Теоремы двойственности.
4. Открытая и закрытая транспортная задача. Расчетная таблица. Методы наименьшего тарифа, северо-западного угла, потенциалов..
5. Симлекс метод и его алгоритм.
6. Транспортная задача на сети и алгоритм ее решения.
7. Задача о назначениях. Венгерский метод.
8. Понятие выборки и ее числовых характеристик.
9. Метод моментов.
10. Критерий Пирсона.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

<p>УрГУПС</p> <p>Кафедра ЕНД</p> <p>2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Методы принятия управленческих решений»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ:</p> <p>Зав. кафедрой</p> <p><i>Тимоф</i></p> <p>Г.А. Тимофеева</p> <p>«__» ____ 20__ г.</p>																			
<p>1.</p>	<p>АООТ «Прицеп» выпускает изделия двух типов: задвижки и тиски слесарные. При этом используется сырье четырех видов. Расход сырья задан в таблице:</p> <table border="1" data-bbox="217 622 1385 810"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Изделия</th> <th colspan="4">Сырье, кг</th> </tr> <tr> <th>Сталь-45</th> <th>Чугун</th> <th>Бронза</th> <th>Сталь-3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Задвижки</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0,5</td> </tr> <tr> <td>Тиски слесарные</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Суточные запасы стали-45 составляют 322 кг, чугуна — 70 кг, бронзы — 180 кг, стали-3 — 100 кг. Розничная цена одной задвижки равна 60 руб., тисков — 100 руб. По этим исходным данным требуется: составить план производства, обеспечивающий АООТ «Прицеп» наибольшую выручку.</p>		Изделия	Сырье, кг				Сталь-45	Чугун	Бронза	Сталь-3	Задвижки	3	0	2	0,5	Тиски слесарные	4	1	0	2
Изделия	Сырье, кг																				
	Сталь-45	Чугун	Бронза	Сталь-3																	
Задвижки	3	0	2	0,5																	
Тиски слесарные	4	1	0	2																	
<p>2.</p>	<p>На рисунке представлена картосхема, на которой условно изображены поставщики, потребители и связывающие их дороги, указаны величины запасов груза и потребностей в нем, а также тарифы на перевозку единицы груза. Составить оптимальный план доставки товара от поставщика потребителю.</p> 																				
<p>3.</p>	<p>Алгоритм венгерского метода решения задачи о назначениях.</p>																				

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также

периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.06.01 Методы принятия управленческих решений** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование после выполнения мероприятий текущего контроля. Билет для зачета с оценкой содержит две практических задачи и теоретический вопрос. Промежуточная аттестация носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.06.02 Экономико-математические методы и модели**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.06.02 Экономико-математические методы и модели** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Зачет с оценкой
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		
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		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.06.02 Экономико-математические методы и модели** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.06.02 Экономико-математические методы и модели** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 4 уровень – сайт i-exam.ru	<i>Отлично</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 3 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	<i>Хорошо</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 2 уровень – сайт i-exam.ru Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	<i>Удовлетворительно</i>
Критерии соответствуют «Модели оценки результатов обучения», 1 уровень – сайт i-exam.ru Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования ([сайт i-exam.ru](http://i-exam.ru))

Задание 1. Оптимальный план задачи линейного программирования

$$\begin{cases} 8x_1 + x_2 \leq 8; \\ x_1 + x_2 \leq 6, \text{ при } x_1 \geq 0; x_2 \geq 0. \end{cases}$$

для функции $2x_1 + x_2 \rightarrow \max$, имеет вид:

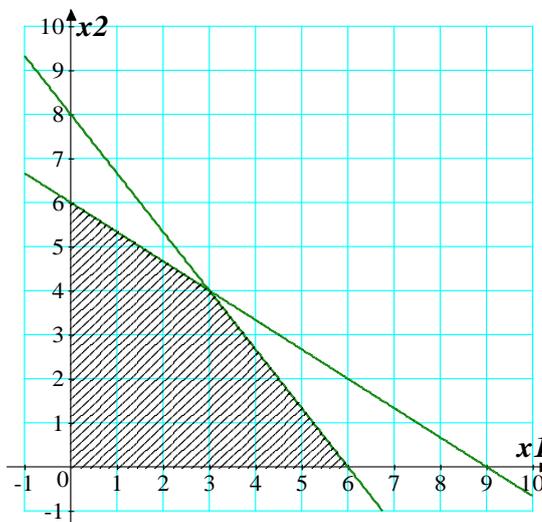
1) (1; 8) 2) (0; 6) 3) $\left(\frac{2}{7}; \frac{40}{7}\right)$ 4) $\left(\frac{2}{7}; \frac{44}{7}\right)$

Задание 2. Для задачи линейного программирования $\begin{cases} 8x_1 + x_2 \leq 8; \\ -x_1 + x_2 \leq 7, \text{ при } x_1 \geq 0; x_2 \geq 0 \end{cases}$

$F(X) = 3x_1 + 3x_2 \rightarrow \max$, с решением $X_{opt} = \left(\frac{1}{9}; \frac{64}{9}\right)$; $F \max = \frac{65}{3}$. Оптимальный план

двойственной задачи ...

- 1) $(2; 1)$ 2) $\left(\frac{1}{3}; \frac{7}{3}\right)$ 3) $\left(\frac{2}{3}; \frac{7}{3}\right)$ 4) $\left(\frac{1}{7}; \frac{6}{7}\right)$



Задание 3. На рисунке изображена область планов задача линейного программирования. Укажите точку, из предложенных ниже, **не принадлежащую** области планов задачи.

- 1) $(4; 1)$ 2) $(3; 0)$
3) $(1; 1)$ 4) $(5; 2)$

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для зачета с оценкой

1. Неопределенные системы алгебраических уравнений. Основные понятия.
2. Математические модели задачи линейного программирования. Основные понятия.
3. Решение задачи линейного программирования графическим методом. Построение области планов.
4. Двойственность в задачах линейного программирования. Теоремы двойственности.
5. Симплекс метод и его алгоритм.
6. Транспортная задача линейного программирования. Методы построения опорного плана. Метод потенциалов.
7. Транспортная задача на сети и алгоритм ее решения.
8. Задача о назначении и венгерский метод ее решения.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

УрГУПС Кафедра ЕНД 2020-2021 уч.г.	Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Экономико-математические методы и модели» БИЛЕТ № 1	УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой  Г.А. Тимофеева «__» _____ 20__ г.			
1.	Основные типы задач ЛП. Геометрический метод решения задач ЛП.				
2.	D	E	F	G	Для данных в таблице значений стоимостей перевозок, запасов и потребностей: – Определить количество запасов на

							<p>станции – отправителе G, при котором задача является закрытой.</p> <p>– Решить ТЗ методами северо-западного угла, наименьшей стоимости, двойного предпочтения.</p> <p>– Проверить один из найденных ранее планов методом потенциалов. Если он не оптимален, то произвести циклы пересчета (до 2-х раз). Если оптимален – взять в качестве базового заведомо неоптимальный план и произвести один цикл пересчета.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.06.02 Экономико-математические методы и модели** проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование после выполнения мероприятий текущего контроля. Билет для зачета с оценкой содержит теоретический вопрос и задачу по материалу дисциплины. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.07.01 Теория управления**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.07.01 Теория управления** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенций (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Формирование знаний	Зачет с оценкой
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Формирование умений Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.07.01 Теория управления** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.07.01 Теория управления** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов)</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы билета к зачету даны неверно.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Принцип системности и комплексности управления подразумевает</p> <ul style="list-style-type: none"> – Использование элементов системного анализа в каждом управленческом решении, а также необходимость охвата всех особенностей управляемой системы – Построение системы управления и ее деятельности на строго научных основаниях – Необходимость углубления специализаций, повышение концентрации производства, а также учет интересов местных властей и жителей региона – Необходимость рационального сочетания централизованного и децентрализованного начал в управлении <p>2. Методы прямого воздействия, носящие директивный, обязательный характер, основанные на дисциплине, ответственности, власти, принуждении</p> <ul style="list-style-type: none"> – Организационно-распорядительные методы управления – Экономические методы управления – Социально-психологические методы
--

- Менеджерские методы

3. Вид ответственности, которая определяет достижение коммерческого успеха путями, которые не противоречат этическим принципам и уважают людей, сообщества и окружающую среду

- Этическая
- Экономическая
- Правовая
- Благотворительная

4. К факторам, влияющим на эффективность работы группы не относится

- Роли членов группы
- Наличие социального контроля
- Стиль менеджмента
- Уровень иерархии подразделения

5. К элементам деловой репутации организации можно отнести

- Стиль торговой марки, наружной и внутренней рекламы
- Организационные мероприятия по созданию бренда
- Интеллектуальная собственность и нематериальные активы
- Материальные активы и запасы
- Разработка стандартов, распоряжений
- Структура, ориентированная на особенности технологического процесса

6. Частный случай эффективности системы управления характеризует результативность самого процесса воздействия субъекта на управляемый объект – это эффективность ...

- Процесса управления
- Системы управления
- Организации
- Менеджмента

7. Одно из условий, при котором менеджмент можно назвать результативным

- Определена потенциальная потребность как основание для формирования новой цели и создания условий устойчивого развития
- Выполнены планы продаж товара (услуги)
- Произведена продукция требуемого качества
- Предприятие сохранило сегмент рынка в рассматриваемом периоде

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Объект и предмет управленческого труда. Особенности управленческого труда по сравнению с другими видами деятельности.

2. Уровни управления и роль менеджера в организации.

3. Основные этапы принятия управленческого решения.

4. Факторы эффективности и качества управленческого решения.

5. Препятствия на путях межличностного информационного обмена.

6. Структуры организации, факторы и условия, определяющие эффективность структурирования работы в организации
7. Этапы развития группы. Определение команды. Основные отличия команды от рабочей группы.
8. Сущность упрощенной модели мотивации поведения человека потребностями.
9. Внешнее и внутреннее вознаграждение.
10. Контроль в управлении.
11. Основные типы контроля с точки зрения времени их осуществления по отношению к выполняемой работе.
12. Контроль с использованием обратной связи.
13. Этапы процесса контроля.
14. Взаимосвязь между планированием и контролем.
15. Власть, влияние и лидерство.
16. Основные типы власти по классификации Фрэнча и Рэйвена.
17. Основные типы административно-управленческого аппарата.
18. Линейные и штабные полномочия.
19. Сущность корпоративной культуры.
20. Процесс конструирования корпоративной культуры.
21. Репутации организации. Элементы деловой репутации. Способы формирования репутации.
22. Социальную ответственность.
23. Юридическая и социальная ответственность бизнеса.
24. Инновация, организационное развитие и нововведения.
25. Назовите основные предпосылки организационных изменений.
26. Внутренние и внешние предпосылки организационных изменений.
27. Эффективность менеджмента. Способы оценки эффективности менеджмента.

3.3. Типовые билеты для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Теория управления»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20__ г.</p>
<p>1. Объект и предмет управленческого труда. Особенности управленческого труда по сравнению с другими видами деятельности</p>		
<p>2. Взаимосвязь между планированием и контролем.</p>		
<p>3. Изучите особенности трудовой биографии нижеприведенных работников. Подумайте, в чем суть их актуальных потребностей и интересов, связанных с трудовой деятельностью.</p> <p>Александр Петрович Семенов окончил Московский авиационный институт, защитил кандидатскую диссертацию и работал старшим научным сотрудником в одном из НИИ. Являясь натурой творческой, он постоянно стремился реализовать себя в новых разработках, пользовался заслуженным уважением руководства и коллег по работе. Свою работу он любил и отдавал ей все силы. Ему нравилось, когда его хвалили и ставили в пример, однако и разумную критику воспринимал спокойно.</p> <p>После начала перестройки в НИИ, где работал Александр Петрович, постепенно прекратили финансирование практически всех исследований, и сотрудники начали искать новые места работы.</p> <p>Семенов А.П. получил второе высшее экономическое образование и в настоящее время является начальником отдела маркетинга компании «Смена», производящее оборудование для мини-пекарен. Компания хорошо зарекомендовала себя на рынке, имеет хорошую репутацию среди своих постоянных</p>		

клиентов.

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Теория управления»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»_____ 20 __ г.</p>
<p>1. Основные этапы принятия управленческого решения</p>		
<p>2. Юридическая и социальная ответственность бизнеса</p>		
<p>3. Ознакомьтесь с ситуацией. Поясните, в чем состоят барьеры делегирования. Как можно разрешить проблему? Один из самых успешных сотрудников бухгалтерии в ближайшее время получает продвижение и становится старшим бухгалтером. Какие препятствия могут возникнуть и что нужно сделать, чтобы снизить риски?</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.07.01 Теория управления** проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.07.02 Управление развитием организации

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.07.02 Управление развитием организации** участвует в формировании следующих компетенций

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Формирование знаний	Зачет с оценкой
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепций управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Формирование умений Формирования владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.07.02 Управление развитием организации** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.07.02 Управление развитием организации** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов)</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному), решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	<i>Отлично</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов</p> <p>Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Основным признаком традиционной организации в отличие от современной является ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. рост масштабов производства товаров 2. развитие компетенций персонала 3. удовлетворение потребностей потребителей 4. система менеджмента качества <p>2. Формирование на временной основе команды для работы над определенной задачей характерно для ... организационной структуры.</p>
--

1. модульной
 2. матричной
 3. горизонтальной
 4. линейно-функциональной
3. Повышение безопасности труда – это
1. экономический эффект
 2. социальный эффект
 3. научно-технический эффект
 4. экологический эффект
4. Процесс, обеспечивающий улучшенное, а значит более качественное состояние системы за счет четкой организации производственной и управленческой деятельности называется
1. рационализация оргдеятельности
 2. оргпроектирование
 3. жизненный цикл организации
 4. управление затратами
5. Закон ... утверждает, что любой организации присуще стремление к выживанию за счет оптимального использования кадровых и материальных ресурсов.
1. синергии
 2. самосохранения
 3. развития
 4. композиции и пропорциональности
6. Наибольшей динамичностью отличается ... организационная структура.
1. дивизиональная
 2. проектная
 3. линейная
 4. линейно-функциональная
7. Повышение квалификации персонала организации относится к следующему способу получения новых знаний:
1. кодификация знаний
 2. развитие знаний
 3. покупка знаний
 4. аренда знаний

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Многообразие организаций. Организация как объединение людей для достижения совместных целей. Организация как официальное учреждение или общественная.
2. Организация системы. Цели, формы, внутреннее устройство, структура, механизмы формирования, функционирования и взаимодействия с другими организациями. Организация как внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие частей целого, обусловленные его строением.
3. Организация как процесс и явление, система и структура материального или духовного производства, субъективной и объективной природы.
4. Трудовой потенциал как фактор развития организации. Методы развития трудового потенциала, принципы формирования интеллектуального капитала как основа управления современной организацией.
5. Важность познания организационных начал функционирования и развития природы и общества, применения познанных законов в человеческой деятельности, управлении социально-экономическими явлениями и процессами.

4. Организовывание как управленческая функция, практическая деятельность по формированию и обеспечению функционирования и развития организации. Организовывание в интеллектуальной сфере деятельности.

5. Комплексность подхода к изучению организационных отношений как основополагающий метод исследования организаций в настоящее время.

6. Программирование как эффективный инструмент построения организационных отношений. Моделирование будущей организации.

7. Комплексность использования методов прогнозирования, программирования и моделирования как условие для объективного отражения, исследования и представления организационных отношений в процессах и системах современного мира.

8. Использование информационных технологий и математического аппарата в теоретических и практических исследованиях реально функционирующих социальных системах.

9. Необходимость выстраивания обучающимися собственной системы самоорганизации учебной и внеучебной деятельности как основы самоорганизации будущей производственной деятельности в целях успешности профессиональной карьеры.

10. Цель как желаемое состояние процесса или системы, идеальный образ результата, который мы хотим достичь. Характеристики цели. Диагностируемость цели как ее важнейшая характеристика.

11. Система как совокупность взаимосвязанных элементов, создающих определенную целостность, единство. Взаимосвязь процесса и системы.

12. Понятие порядка, алгоритма процесса. Формализация порядка процедур в виде конкретных правил, рекомендаций, требований и норм организации.

13. Иерархия как соподчиненность организаций или их элементов по властной вертикали.

14. Правила как устанавливаемые, ожидаемые в выполнении и контролируемые требования, положения, рекомендации.

15. Полномочия как свод правил по исполнению обязанностей в целях обеспечения функционирования механизма. Закрепление формы, строения, состава и содержания полномочий организации или конкретного работника статусом. Подтверждение статуса официальное или на основе общественного признания.

16. Формирование и закрепление статуса на формальной и неформальной основах.

17. Документирование управленческих процедур в организации. Документ как основа формального контроля за поведением работника в организации.

18. Цикл как периодически повторяющаяся последовательность состояний с периодом, определяющим время ее осуществления. Жизненный цикл организации.

19. Интеграция как процесс организации, осуществляющийся путем объединения элементов в единую систему.

20. Кооперация как форма организации внешнего взаимодействия между самостоятельными процессами или системами для получения эффекта синергии.

21. Закон синергии.

22. Законы формы. Закон формации; закон композиции; закон соответствия; закон информатизации.

23. Модель организации дерева целей: частные цели; локальные цели; оперативные цели; тактические цели; стратегические цели; глобальная цель.

24. Законы, отражающие контрастные проявления основного содержания организации как процесса и системы. Закон единства; закон итерации; закон онтогенеза; закон самосохранения.

25. Принцип как основа, первоначало, руководящая идея, основное правило поведения. Принципы как нормы, правила, установки, требования, которыми пользуется субъект при обеспечении функционирования процесса или системы.

26. Принцип системности как принцип формы. Установление требований формирования, представления и рассмотрения любой организации в виде совокупности взаимосвязанных элементов.

27. Принцип толерантности, определяющий сущность и основное содержание требований обеспечения устойчивости организации к внешним воздействиям.

28. Принцип конструктивности, отражающий и раскрывающий существенную причинно-следственную связь между конфигурацией построения, структурой и стабильностью организации.

29. Принцип иерархичности. Обеспечение четкой ориентации организации на осуществление ее миссии, определение формы, выстраивание ее внутренней структуры.

30. Принцип универсальности как обеспечение адекватности формирования и функционирования организации.

31. Принцип главного звена. Обусловливание им новых качества, новой структуры, формы, процесса. Роль принципа как катализатора, стержня, доминанты основных качеств организации, обуславливающих достижение эффекта синергии.

32. Принцип необходимости и достаточности, определяющий приоритет достижения и сохранения оптимального количества разнообразия составляющих устойчивой организации.

33. Принципы взаимосвязи и взаимодействия, отражающие основные правила построения, функционирования и развития организации.

34. Принцип линейности и функциональности. Обеспечение коммуникационных основ построения и представления организации с позиций определенного сочетания видов осуществляющихся в ней связей.

35. Принцип параллельности и последовательности как отражение структурной конфигурации связей и формы построения организации.

36. Принцип распределения и специализации, определяющий необходимость их функционального закрепления и развития в соответствующих элементах (подсистемах) организации.

37. Принцип обратной связи как условие объединения организации и ее качества.

38. Принцип оперативности и гибкости, развивающий понимание динамических основ построения организации.

39. Принцип непрерывности и ритмичности - обеспечение устойчивости процесса организации, равномерности осуществления и оптимальность развития.

40. Принцип разделения и кооперации – условие преемственного обеспечения функционирования и развития организации за счет реализации ранее сформированного и развиваемого потенциала распределения и специализации.

41. Принцип адекватности воздействия.

42. Принцип компенсации противодействия.

43. Трансформации как вероятностные изменения, происходящие в той или иной организации. Реформирование как целенаправленные преобразования. Отличие понятий «трансформация» и «реформирование».

44. Формальные и неформальные организации с точки зрения их официального (юридического) позиционирования.

45. Этапы формирования предпринимательской деятельности: индивидуально-трудовая деятельность; паритетные и паевые групповые формы предпринимательства; производственные формы; корпоративные образования; предприятия универсального бизнеса, отражающие высший уровень развития современных форм предпринимательской деятельности.

46. Целеполагание как отражение природы возникновения организации, основа задания структуры дерева цели, основа оценки эффективности функционирования созданной организации по степени достижения заданной цели.

47. Перманентность развития организации как непрерывное, постоянное, продолжающееся осуществление.

48. Цикличность как периодическое повторение определенной последовательности. Возможность цикличности в целях оптимизации построения организации, дублирования и тиражирования после завершения построения.

49. Реверсивность как возвращение к повторению исходного состояния, основа формирования человеческого опыта.

50. Оперативность организации как своевременность адаптации, приспособления к меняющимся условиям.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра УСЭСФии 2020-2021 уч.г.</p>	<p>БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА С ОЦЕНКОЙ №1</p> <p>по дисциплине «Управление развитием организации»</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Г.Б. Марущак</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Трудовой потенциал как фактор развития организации. Методы развития трудового потенциала, принципы формирования интеллектуального капитала как основа управления современной организацией</p> <p>2. Практическое задание:</p> <p>3. Закон синергии является фундаментальным в построении системы управления персоналом организации. Приведите примеры действия закона синергии в организации, в вашей студенческой группе. Какие закономерности, принципы и методы управления способствуют повышению синергии в трудовом коллективе?</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.07.02 Управление развитием организации** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены теоретический вопрос и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.08.01 Основы безопасности труда**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.08.01 Основы безопасности труда** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.08.01 Основы безопасности труда** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.08.01 Основы безопасности труда** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на	<i>Отлично</i>

поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	<i>Хорошо</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	<i>Удовлетворительно</i>
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Вид инструктажа, проводимый с работниками на рабочем месте:	а. повторный б. вводный в. первичный г. целевой
2. Объем производственных помещений на одного работающего должен быть не менее:	а. 5 м ³ б. 10 м ³ в. 15 м ³ г. 20 м ³
3. Какие вредные производственные факторы относятся к физическим?	а. макроорганизмы б. ядовитые газы в. психические перегрузки г. производственные шумы

4. Какой единицей измеряют освещённость:	а. люкс б. кандела в. люмен г. НИТ
--	---

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Политика организации, цели и задачи в области охраны труда.
2. Планирование условий и охраны труда.
3. Внедрение и обеспечение функционирования СУОТ.
4. Контроль результативности работы по охране труда.
5. Обучение и инструктирование работников безопасности труда.
6. Пропаганда охраны труда.
7. Кабинеты, уголки охраны труда, их роль в обучении и пропаганде охраны труда.
8. Федеральные Органы государственного управления охраной труда и их функции.
9. Государственные и региональные программы по улучшению условий и охраны труда.
10. Рострудинспекция и подведомственные ей государственные инспекции труда субъектов РФ. Их структура, задачи, функции и права.
11. Государственный надзор и контроль за безопасностью труда на объектах, подконтрольных специально уполномоченным органам.
12. Ответственность за нарушение законодательства о труде.
13. Основные задачи и функции служб охраны труда и промышленной безопасности. Система контроля.
14. Общественный контроль охраны труда работников. Роль профсоюзных органов и иных уполномоченных работниками представительных органов
15. Обязанности работодателя по охране труда. Ответственность работодателей и должностных лиц при нарушении законодательства об охране труда.
16. Обязанности работника по охране труда. Ответственность работников при нарушении законодательства об охране труда.
17. Формирование и расходование средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Виды и порядок возмещения вреда работникам.
18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
19. Методы анализа и показатели производственного травматизма.
20. Основные технические мероприятия по анализу производственного травматизма.
21. Действие электрического тока на организм человека. Сопротивление тела человека.
22. Опасность поражения в различных электрических сетях.
23. Классификация условий работ (производственных помещений) и электроустановок по степени опасности поражения электрическим током.
24. Технические способы и средства защиты в электроустановках.
25. Порядок допуска к обслуживанию электроустановок. Требования к персоналу.
26. Причины аварий и несчастных случаев на железнодорожном транспорте.
27. Основные требования безопасности, предъявляемые к транспортным и грузоподъемным средствам.
28. Меры безопасности при погрузочно-разгрузочных работах.
29. Технические средства защиты и организационные меры предупреждения наездов подвижного состава на работников.
30. Основные требования безопасности к устройству сосудов, работающих под давлением.

31. Техническое освидетельствование и испытание сосудов, работающих под давлением.
32. Устройства контроля безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением
33. Газовые сети предприятия.
34. Газовое оборудование и запорная и регулирующая арматура.
35. Меры безопасности при обслуживании газового оборудования. Защитные, сигнализирующие устройства и приборы.
36. Пожарная профилактика в технологических процессах.
37. Общие сведения о пожаротушении. Установки и аппараты пожаротушения.
38. Системы и устройства пожарной сигнализации
39. Состав воздушной среды и его оценка.
40. Оздоровление воздушной среды.
41. Осветительные условия рабочих мест.

3.3 Типовой билет к зачету с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p> <p>Кафедра «Техносферная безопасность» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Основы безопасности труда»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>В. Г. <u>Булаев</u> «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Пожарная профилактика в технологических процессах.</p>		
<p>2. Классификация условий работ (производственных помещений) и электроустановок по степени опасности поражения электрическим током.</p>		
<p>3. Проанализируйте ситуацию, ответьте на вопрос: Перед работой на опасных участках был проведен вводный инструктаж. Рабочим выданы СИЗ. Работник пренебрег правилами личной безопасности и получил ожог кислотой. Вопрос: будут ли работнику выплачены «больничные», понесет ли руководящий состав какое-либо наказание?</p>		

3.4 Типовые практические задания к билетам

Задание 1. Продолжите предложения и выполните задания.

1. Организация работы по охране труда законодательно закреплена.....
2. Основные направления в государственной политике в области охраны труда определены
3. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается работой.....
4. В области охраны труда существуют следующие виды нормативных правовых актов.....
5. Расшифруйте сокращения, используемые в терминологии дисциплины «Охрана труда»
 - ССБТ
 - СанПиН
 - СНиП
 - ОСТ
 - ГОСТ
 - ПОТ М

Задание 2. Оценка индивидуального риска на производстве.

По статистическим данным за 2015 год в стране получили травмы на производстве 400 тысяч человек, из них 10 тысяч – травмы с летальным исходом и 15 тысяч человек стали инвалидами. Общее количество населения страны 150 млн. человек. Из них 21,5% - пенсионеры и 22,5% – дети. Таким образом, трудоспособное население составляет 56%.

1. Определите риск по травматизму, летальному исходу и инвалидности.
2. Сравните полученные значения с социально приемлемым риском.
3. Сделайте выводы.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «О формировании фонда оценочных материалов (средств)»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.08.01 Основы безопасности труда** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
Б1.В.ДВ.08.02 Валеология**

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.08.02 Валеология** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-9: способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций	Формирование знаний	Зачет с оценкой
ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **Б1.В.ДВ.08.02 Валеология** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **Б1.В.ДВ.08.02 Валеология** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Студент показывает полные и глубокие знания программного	<i>Отлично</i>

<p>материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического задания выполнено без ошибок, даны пояснения к решению</p>	
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками</p>	<i>Хорошо</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами; для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы; достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Нормативы по труду – это:

- 1) регламентированные величины режимов работы оборудования, предназначенные для использования при расчете норм труда
- 2) величина затрат времени на выполнение элементов (или комплексов) работы, а также необходимой численности работников для выполнения объема работы, принятого за единицу
- 3) регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многократного использования при расчете конкретных норм затрат труда применительно к определенным организационно-техническим условиям
- 4) величина затрат труда на обслуживание одной учетной единицы (оборудования, работающего, бригады, участка)

2. Имеет ли право работник на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности?

1) Не имеет. Если на рабочем месте создалась опасность для жизни работника, он должен действовать по указанию непосредственного руководителя

2) Имеет. Порядок действий работника при возникновении угрозы его жизни и здоровью должен быть определен инструкцией по охране труда

3) Не имеет. Если на рабочем месте создалась опасность для жизни работника, он обязан приступить к устранению опасности. В противном случае работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности

4) Имеет. Он должен незамедлительно покинуть рабочее место

3. Факторами риска заболеваний сердечно-сосудистой системы являются:

1) употребление большого количества сливочного масла

2) употребление нерафинированного растительного масла

3) гиподинамия

4) употребление алкоголя

5) табакокурение

6) занятие физической культурой

7) избыточный вес

8) конфликты в семье

9) недостаточный вес

4. Как оказывается первая помощь при переломах конечностей, если отсутствуют подручные средства для их изготовления?

1) Верхнюю конечность, согнутую в локте, подвешивают на косынке и прибинтовывают к туловищу. Нижние конечности прибинтовывают друг к другу, обязательно проложив между ними мягкую ткань

2) Верхнюю конечность, согнутую в локте, подвешивают на косынке и прибинтовывают к туловищу. Нижние конечности плотно прижимают друг к другу и прибинтовывают

3) Верхнюю конечность, вытянутую вдоль тела, прибинтовывают к туловищу. Нижние конечности прибинтовывают друг к другу, проложив между ними мягкую ткань

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета с оценкой

1. Объект и предмет валеологии как науки.
2. Взаимосвязь валеологии и управления персоналом.
3. Понятия «здоровье», «болезнь» и «здоровый образ жизни». Физическое и психическое здоровье человека.
4. Цивилизация, образ жизни и здоровье человека.
5. Природная, бытовая (жилищная) и производственная среда как факторы, влияющие на здоровье человека.
6. Репродуктивное здоровье.
7. Влияние природных и социальных факторов на здоровье человека.
8. Организационная среда и ее влияние на здоровье работника.
9. Профессиональные заболевания: факторы возникновения, классификация.
10. Санитарно-гигиенические факторы труда. Эргономика рабочего места.
11. Качественная и количественная оценка функционального состояния и резервных возможностей организма.
12. Влияние биоритмов на здоровье человека.

13. Режим дня как основа здорового образа жизни. Обеспечение баланса режимов труда и отдыха сотрудников организации.
14. Гигиена умственного и физического труда. Профилактика утомления и переутомления персонала.
15. Психическое здоровье: диагностика психоэмоционального статуса человека.
16. Вредные факторы производственной среды и их влияние на организм человека.
17. Экология рабочей среды, валеологические принципы формирования благоприятных условий труда.
18. Правовое обеспечение безопасности жизнедеятельности на производстве.
19. Физиологические основы труда и профилактика утомления
20. Антропогенные и социальные опасности.
21. Интенсификация труда персонала на современном этапе развития социума и профилактика стресса.
22. Профессиональные риски, профессиональные заболевания персонала и их профилактика
23. Влияние межличностных отношений в трудовом коллективе на физическое и психическое благополучие работника.
24. Токсичные элементы корпоративных социально-трудовых отношений
25. Профилактика моббинга и буллинга в трудовых отношениях.
26. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика.
27. Методы исследования, создания и поддержания оптимальных для здоровья характеристик среды и условий жизнедеятельности.
28. Сущность, формирование и элементы здорового образа жизни.
29. Социальные программы предприятия как фактор сохранения здоровья персонала.
30. Корпоративные программы здоровьесбережения персонала
31. Классические и нестандартные корпоративные программы оздоровления персонала: опыт разработки и реализации.
32. Рациональный режим труда и отдыха и условия его организации.
33. Методы и средства профилактики стрессовых ситуаций.
34. Диагностика стрессоустойчивости человека.
35. Основные приемы первой помощи.
36. Методы защиты человека в условиях чрезвычайных ситуаций.
37. Общая характеристика функций и строения нервной системы.
38. Механизмы возбуждения и торможения в ЦНС.
39. Физическая активность и гиподинамия. Виды физкультурно-оздоровительных занятий.
40. Определение давления крови.
41. Питание как фактор здоровья: концепции питания. Питьевой режим.
42. Витамины, микроэлементы.
43. Методы и критерии оценки состояния здоровья.
44. Состояние здоровья в социальных группах (семье, коллективах).
45. Роль и место семьи и каждого из ее членов в формировании здоровья.

3.3 Типовые билеты к зачету с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Валеология»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 __ г.</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Правовое обеспечение безопасности жизнедеятельности на производстве.2. Социальные программы предприятия как фактор сохранения здоровья персонала.3. Монтер пути при работе на линейном участке, зимой без рукавиц получил сильное обморожение кистей рук и был доставлен в путевую часть. Ваши действия по оказанию первой помощи. Дайте развернутый ответ.		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Валеология»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 __ г.</p>
<ol style="list-style-type: none">1. Интенсификация труда персонала на современном этапе развития социума и профилактика стресса2. Классические и нестандартные корпоративные программы оздоровления персонала: опыт разработки и реализации.3. Гражданка Петрова М.С. устраивается в компанию на работу сторожем. Какие виды инструктажей необходимо провести с работником, и какие записи сделать. Дайте развернутый ответ.		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **Б1.В.ДВ.08.02 Валеология** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **ФТД.В.01 Социологические исследования в практике управления персоналом**

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

Дисциплина **ФТД.В.01 Социологические исследования в практике управления персоналом** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках <u>5 курса</u> (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ДПК-2: знанием основ стратегического управления персоналом и персонал-технологий, используемых на транспорте, способностью применять их на практике	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет
ОПК-5: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации		
ПК-13: умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **ФТД.В.01 Социологические исследования в практике управления персоналом** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **ФТД.В.01 Социологические исследования в практике управления персоналом** используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (86% и более правильных ответов).</p> <p>Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).</p>	<i>Отлично (зачтено)</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-85 % правильных ответов).</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).</p>	<i>Хорошо (зачтено)</i>
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов).</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.</p>	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов</p> <p>Ответы на вопросы билета даны не верно.</p>	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Эмпирия в социологии – это комплекс ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – исследований, ориентированных на сбор и анализ реальных социальных фактов с использованием специальной методики – концепций о социальном развитии – репрезентативных данных – современных представлений о закономерностях развития
<p>2. Исследование, которое осуществляется для проверки содержания анкеты, формулировок и последовательности вопросов, вариантов ответов и т.п. на малой выборке – это ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> – пилотаж – тест-драйв – апробация – проверка концепции

3. <i>Эксплицитность, логическая последовательность элементов, гибкость – основные требования к ...</i>	<ul style="list-style-type: none"> – программе социологического исследования – социологическому инструментарию – отчету о социологическом исследовании – инструкции анкетера
4. <i>Верны ли следующие суждения: А) Логика построения анкеты должна воспроизводить программную логику вопросов; В) В анкете необходимо удалить друг от друга вопросы, вызывающие «эффект эха».</i>	<ul style="list-style-type: none"> – верно только А – оба суждения верны – оба суждения неверны – верно только В
5. <i>Методы обработки и анализа социологических данных:</i>	<ul style="list-style-type: none"> – ранжирование – наблюдение – корреляция – анкетирование
6. <i>Результаты одномерного анализа данных отражают ...</i>	<ul style="list-style-type: none"> - причинно-следственные связи в структуре объекта исследования - линейное распределение первичных данных - описание структуры объекта исследования - постановку проблемы исследования
7. <i>Верны ли следующие суждения: А) В кодификаторе социолог учитывает только те суждения респондентов, которые соответствуют целям и задачам исследования; В) Любое суждение должно быть однозначно отнесено только к одной группе.</i>	<ul style="list-style-type: none"> – верно только А – оба суждения верны – оба суждения неверны – верно только В
8. <i>Процесс перевода необработанных данных исследования в ту форму, которая может использоваться при подсчетах (обычно производимых с помощью компьютера)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - верификация - рандомизация - кодирование - кластеризация

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Роль и значение социологической информации, особенности ее получения при решении задач профессиональной деятельности.
2. Социологическая информация как основа для обоснования решений в области управления персоналом.
3. Место и функции социологической службы в организационной структуре управления предприятием.
4. Организация социологического сопровождения процессов принятия решений в области управления персоналом ОАО «РЖД».
5. Особенности организации и проведения социологического исследования для диагностики системы управления персоналом и персонал-технологий.
6. Социологическое исследование как основа сбора статистики по персоналу, формирования кадровой отчетности.
7. Корпоративные информационные системы как основа сбора социологической информации.
8. Требования информационной безопасности при сборе и анализе персональных данных сотрудников.

9. Проблема выбора методов сбора информации в социологическом исследовании системы управления персоналом и персонал-технологий.
10. Проблема достоверности данных при использовании опросных методов сбора социологической информации.
11. Социологические методы изучения рынка транспортных услуг.
12. Социологические методы изучения удовлетворенности пассажиров на транспорте.
13. Социологические методы изучения подсистемы планирования и маркетинга персонала.
14. Социологические методы изучения подсистемы найма и учета персонала.
15. Социологические методы изучения подсистемы трудовых отношений.
16. Социологические методы изучения подсистемы условий труда.
17. Социологические методы изучения подсистемы развития персонала.
18. Социологические методы изучения подсистемы мотивации и стимулирования персонала.
19. Социологические методы изучения подсистемы социального развития.
20. Социологические методы изучения подсистемы правового обеспечения управления персоналом.
21. Возможности и ограничения социологических методов сбора информации.
22. Требования к разработке инструмента социологического исследования для диагностики системы управления персоналом и отдельных персонал-технологий.
23. Методика разработки и апробации инструмента социологического исследования.
24. Методы обработки результатов социологического исследования при решении профессиональных задач.
25. Особенности анализа и интерпретации данных социологического исследования в контексте целей и задач.
26. Требования к оформлению и представлению отчета по результатам социологического исследования и представления данных в контексте целей и задач своей организации.
27. Инструменты визуализации социологических данных при формировании кадровой отчетности, обоснования проектов в области управления персоналом.
28. Дашборды как основа анализа статистики по персоналу и принятия решений в области управления персоналом.
29. Формирование практических рекомендаций по результатам социологического исследования для решения профессиональных задач.
30. Специализированные компьютерные программы и пакеты прикладных программ для обработки и анализа результатов исследования.

3.3 Типовой билет для зачета

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Социологические исследования в практике управления персоналом»</p> <p>БИЛЕТ № 6</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Организация социологического сопровождения процессов принятия решений в области управления персоналом ОАО «РЖД».</p>		
<p>2. Инструменты визуализации социологических данных при формировании кадровой отчетности, обоснования проектов в области управления персоналом.</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **ФТД.В.01 Социологические исследования в практике управления персоналом** завершает изучение курса и проходит в форме зачета. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к зачету.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **ФТД.В.02** Управление изменениями

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

Дисциплина **ФТД.В.02 Управление изменениями** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 4 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Формирование знаний	Зачет
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Формирование умений	
	Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **ФТД.В.02 Управление изменениями** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **ФТД.В.02 Управление изменениями** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов).	<i>Зачтено</i>

<p>Студент показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.</p> <p>Студент показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную кафедрой.</p> <p>Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.</p>	
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов.</p> <p>Студент имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине</p>	<p><i>Не зачтено</i></p>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Эмпирическое наблюдение различий в форме, качестве или состоянии какого-либо организационного элемента в течение времени – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – Содержание изменений – Процесс изменения – Управление изменениями – Объект изменений <p>2. К характеристикам организационной культуры, которые создают благоприятные условия для планируемых изменений, относят:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Принятие необходимого темпа изменений – Изменения на основе творческой активности – Наличие дресс-кода – Наличие кодекса корпоративной этики – Наличие бренда работодателя, миссии и логотипа <p>3. Фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование бизнес-процессов для достижения существенных улучшений в ключевых показателях результативности</p> <ul style="list-style-type: none"> – Реинжиниринг – Ребрендинг
--

- Бенчмаркинг
- Организационное развитие

4. Измерение характеристик организации и их сопоставление с характеристиками конкурентов; исследование специфических продуктов, возможностей процессов или административных методов организаций-конкурентов – это ...

- Бенчмаркинг конкурентоспособности
- Внутренний бенчмаркинг
- Бенчмаркинг процесса
- Функциональный бенчмаркинг

5. Сумма знаний, навыков и производственный опыт конкретных людей и нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность – это ...

- Интеллектуальный потенциал
- Возможности развития
- Производительность
- Эффективность

6. Причины сопротивления изменениям, которые связаны с желанием работника сохранить сложившиеся социальные связи, свой статус и роль в коллективе, а также с опасением ухудшения социально-психологического климата – это ...причины

- социальные
- экономические
- психологические
- глобальные

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Назовите основные положения научного подхода к решению проблем организациях.

2. Назовите преимущества научного подхода по сравнению с обыденным, религиозным, идеологическим?

3. Перечислите причины и факторы, которые могут послужить обоснованием необходимости проведения изменений.

4. Опишите модель организационных изменений Берка-Литвина. Определите направления и объекты изменений.

5. Опишите модель организационных изменений Р.Дафта. Определите направления и объекты изменений.

6. Опишите модель организационных изменений «7С» McKinsey. Определите направления и объекты изменений

7. Определите основные признаки обучающейся организации и найдите в открытых источниках примеры такого типа организаций.

8. Назовите основные признаки обучающейся организации. Покажите их применение на примере реальной организации. Каковы причины использования и резервы эффективности этого типа организации.

9. Определите основные принципы клиентоориентированной организации. Покажите их применение на примере реальной организации. Каковы причины использования и резервы эффективности этого типа организации.

10. Назовите признаки инновационной организации. Каковы факторы привлекательности труда в инновационной организации.
11. Назовите основные характеристики организации в системе японского менеджмента.
12. Определите основные характеристики философии «Кайдзен». Каковы границы применения этой философии в российских условиях.
13. Назовите факторы, влияющие на степень рискованности преобразований. Возможны ли преобразования, не содержащие риска?
14. Назовите причины возникновения рисков в преобразовании. Какие риски наиболее характерны для определенных видов преобразований?
15. Опишите характер зависимости успеха преобразований от отношения к рискам. Возможно ли управление рисками и в чем оно может проявляться?
16. Опишите принципы, на которых основана система управления рисками преобразований.
17. Охарактеризуйте понятия «движущие силы», «потребности» и «возможности» преобразований, «инновационная инфраструктура», «инновационный климат», «технологическая диагностика», «бенчмаркинг», «человеческий потенциал».
18. Назовите параметры оценки инновационного климата компании. Каковы основные этапы технологической диагностики организации.
19. Опишите способы анализа «силового поля» преобразований.
20. Назовите способы осуществлять оценку возможностей организационной структуры для осуществления трансформации?
21. Назовите и опишите способы корректировки баланса движущих сил и сил сопротивления преобразованиям в организации. Приведите пример на конкретной организации.
22. Назовите способы оценки преобразующих возможностей организационной культуры.
23. Охарактеризуйте пути распространения обучения в организации, и создания для этого необходимых условий?
24. Назовите и охарактеризуйте подходы к проведению изменений в организации. Назовите на примере конкретной организации пример использования конкретного подхода к проведению изменений.
25. Назовите достоинства и недостатки упорядоченных и спонтанных действий по проведению изменений.
26. Опишите этапы процесса планирования и внедрения изменения.
27. Опишите такие методы анализа потребности в изменениях как: реинжиниринга, концепции организационного развития и бенчмаркинга.
28. Перечислите методики действия, реализуемые в практике внедрения запланированных изменений. Какие мероприятия можно предложить для формирования среды, благоприятной для преобразований?
29. Охарактеризуйте предпосылки для отрицательного отношения работников к преобразованиям.
30. Опишите методы, позволяющие устранить причины сопротивления изменениям или минимизировать их. Приведите примеры конкретных приемов, которые могут использоваться в практике управления для преодоления сопротивления нововведениям.
31. Охарактеризуйте управленческие приемы, благодаря которым возможно способствовать формированию позитивного отношения работников организации к преобразованиям.
32. Опишите эталонную ролевую модель поведения, способствующую изменениям. Как действия руководителя могут обеспечить формирование эталонной ролевой модели поведения, способствующей изменениям?

33. Назовите и опишите основные функции менеджера по управлению персоналом в проектировании и внедрении изменений в современной организации.
34. Назовите основные элементы процесса кадровых изменений в организации.
35. Укажите, как должны трансформироваться традиционные функции управления персоналом для адаптации организации к изменениям.
36. Дайте определение трудового потенциала работника. Назовите основные виды трудового потенциала.
37. Определите значимость развития трудового потенциала работников при осуществлении организационных изменений
38. Опишите основные стратегии влияния на поведение работников в процессе преобразований
39. Назовите способы и методы обеспечения и сохранения высокой управляемости организации при проведении изменений. В каких ситуациях будет более эффективным использование формальной власти, а в каких – неформального влияния?
40. Назовите положительные и возможные отрицательные аспекты сотрудничества как формы влияния на работников.
41. Охарактеризуйте роль коммуникации в процессе преобразований. Каким образом используются каналы формальных и неформальных коммуникаций для усиления влияния руководителя в ходе преобразований?
42. Назовите и охарактеризуйте основные принципы эффективного использования власти руководителя в процессе проведения изменений.
43. Опишите характер взаимосвязи между понятиями «преобразующий менеджмент», «корпоративная социальная ответственность» и «интеллектуализация общественного производства».
44. Дайте характеристику структуры интеллектуального потенциала и основных структурных элементов интеллектуального потенциала организации.
45. Назовите основные этапы эволюции интеллектуального потенциала.
46. Каковы типологии ресурсов интеллектуального потенциала?
47. Дайте понятие самообучающаяся организации. Опишите портрет сотрудника самообучающейся организации.
48. Назовите главные способности, которые должен в себе культивировать «человек-преобразователь». Что значит исследовать, критиковать (проблематизировать) и нормировать деятельность? Как это можно осуществлять в индивидуальной и групповой формах?
49. Назовите возможности и ограничения применения различных стилей управления человеческим потенциалом. Каковы стили управления человеческим потенциалом в организации.
50. Конкретизируйте понятия «эффективность», «результативность», «управление по целям», «сбалансированная система показателей», «ключевые показатели деятельности»?
51. Опишите структуру и особенности применения сбалансированной системы показателей для оценки эффективности преобразований?
52. Назовите и опишите принципы разработки и внедрения ключевых показателей преобразований.
53. Назовите условия и принципы обеспечения эффективности преобразований. Проанализируйте проблемы оценки эффективности преобразований.
54. Назовите принципы определения целевых перспектив преобразований на основе модели BSC. Как осуществлять перевод целей преобразований в задачи, составлять планы и программы обеспечения эффективности преобразований?
55. Охарактеризуйте принципы работы с моделью оценки эффективности преобразований. Какова методика оценки эффективности отдельных преобразующих мероприятий? Какие вам известны методы оценки условий качества преобразований?

3.3. Типовые билеты к зачету

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине «Управление изменениями»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 __ г.</p>
--	--	--

<p>1. Перечислите причины и факторы, которые могут послужить обоснованием необходимости проведения изменений</p>
<p>2. Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы.</p> <p>27 января 1986 г. в США был назначен старт космического корабля «Челленджер». Технический помощник президента компании, обеспечивающей запуск, инженер Лунд, не санкционировал запуск из-за некоторых неполадок в системе космического корабля.</p> <p>Космический центр – заказчик проекта – потребовал от компании соблюдения сроков запуска, и президент компании Мейсон попросил Лунда еще раз оценить ситуацию с учетом не только технических ее аспектов, но и экономических, подойти к проблеме не только как инженер, но и как менеджер (точные его слова были такими: «Сними свою шапку инженера и надень шляпу менеджера»). Лунд подумал и изменил свое мнение, дал разрешение на запуск.</p> <p>Следующим утром корабль с экипажем на борту взорвался во время старта.</p> <p>Проведите анализ ситуации с позиций управления рисками, принятия решений, отличия и реализации ответственности менеджера и инженера, роли риска в преобразующих решениях.</p>

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета дисциплине «Управление изменениями»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__»____ 20 __ г.</p>
--	---	--

<p>1. Охарактеризуйте роль коммуникации в процессе преобразований. Каким образом используются каналы формальных и неформальных коммуникаций для усиления влияния руководителя в ходе преобразований?</p>
<p>2. Рассмотрите приведенную ниже ситуацию и ответьте на поставленные вопросы.</p> <p>Представьте, что вы недавно назначены заместителем директора по экономическим вопросам в крупной организации. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, еще не все сотрудники знают вас в лицо. Когда вы идете на совещание к директору, то проходите мимо автомата с кофе и замечаете двух сотрудников финансового отдела, которые о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось полтора часа, вы опять видите тех же сотрудников, беседующих за чашкой кофе.</p> <p>Как вы оцениваете эту ситуацию? Перечислите все возможные причины нахождения работников вне их рабочего места. Составьте порядок собственных действий по устранению проблемы в соответствии с этапами планирования и внедрения</p>

изменения.

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющих академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **ФТД.В.02 Управление изменениями** проходит в форме зачета. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены теоретический вопрос и практическое задание. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к зачету.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) **ФТД.В.03** **Логика**

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

Дисциплина **ФТД.В.03 Логика** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
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	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет
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		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **ФТД.В.03 Логика** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **ФТД.В.03 Логика** используется традиционная система оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов). Студент показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой,	<i>Зачтено</i>

<p>рекомендованной кафедрой. Студент показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную кафедрой. Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.</p>	
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Студент имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине</p>	<p><i>Не зачтено</i></p>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Логика – это наука о...

- а. мышлении
- б. о законах мышления
- в. о формах правильного мышления
- г. о законах и формах правильного мышления
- ...

3. Правильность мысли может быть охарактеризована как...

- а. соответствие содержания мысли действительности
- б. соответствие ее связей законам логики
- в. соответствие ее связей правилам логики
- г. соответствие ее связей законам и правилам логики
- ...

5. Соотношение между содержанием и объемом понятия может быть охарактеризовано следующим образом:

- а. чем больше содержание понятия, тем меньше его объем
- б. чем больше содержание понятия, тем больше его объем
- в. чем меньше содержание понятия, тем меньше его объем
- ...

8. Примером широкого определения является...

- а. Суд – государственный орган.

- б. Отец – мужчина по отношению к своим детям.
- в. Монарх – лицо, стоящее во главе монархии.
- г. Безвластие – отсутствие государственной власти.

...

9. Субъект суждения – это...

- а. предмет мысли: то, о чем говорится в данном суждении
- б. признак предмета мысли: то, что говорится о предмете мысли
- в. указатель на количество мыслимых объектов
- г. указатель на наличие или отсутствие предметов мысли

...

12. Выберите суждение со строгой дизъюнкцией...

- а. Эта геометрическая фигура является квадратом или ромбом.
- б. Учитель знал своих учеников по имени или по фамилии.
- в. Я прочту саму книгу или посмотрю фильм, снятый по этому произведению.
- г. Моя подруга либо уже переехала в новую квартиру, либо пока живет в старой.

...

15. Необходимое и первоочередное условие получения истинности вывода в умозаключении...

- а. необходимо учитывать все результаты предшествующего познания
- б. необходимо в процессе рассуждения соблюдать правила вывода
- в. необходимо представлять процесс рассуждения в целом
- г. необходимо знать фигуры простого категорического силлогизма

...

17. В примере «Труд – основа жизни. Учеба в университете – труд. Учеба в университете – основа жизни» допущена ошибка...

- а. нераспределенность среднего термина
- б. две частных посылки
- в. меньшая посылка не является общим суждением
- г. учетверение термина

...

20. Определите вид умозаключения: «Когда бы я знал, к чему может привести моя неосторожная реплика, я бы молчал весь вечер. Но я не молчал весь вечер. Значит, я не знал, к чему могут привести мои слова».

- а. чисто условное умозаключение
- б. условно-категорическое умозаключение
- в. разделительное умозаключение
- г. разделительно-категорическое умозаключение

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для зачета

1. Предмет и значение логики.
2. Понятие как форма мышления. Логическая структура понятия. Основные способы образования понятий.
3. Виды понятий.
4. Отношения между понятиями.
5. Логические операции обобщения и ограничения понятия.
6. Определение понятий. Правила определения.
7. Деление понятий. Правила деления.
8. Суждение как форма мышления. Логическая структура суждения.
9. Распределенность терминов в суждении.
10. Сложные суждения. Логические связи.

11. Умозаключение как форма мышления. Виды умозаключений.
12. Простой категорический силлогизм: структура, фигуры, модусы.
13. Правила простого категорического силлогизма.
14. Энтимема.
15. Условные и условно-категорические умозаключения.
16. Разделительные умозаключения.
17. Дилемма. Виды дилемм.
18. Индуктивные умозаключения и их виды.
19. Правила индукции.
20. Общая характеристика умозаключения по аналогии и его логическая структура.
21. Типы и виды аналогий.
22. Правила аналогии. Значение умозаключений по аналогии.
23. Взаимосвязь всех форм мышления.
24. Общая характеристика формально-логических законов. Закон тождества.
25. Закон непротиворечия.
26. Закон исключенного третьего. Закон достаточного основания.
27. Общая характеристика аргументации.
28. Доказательство и его логическая структура. Виды доказательства.
29. Правила доказательства.
30. Аргументация как диалог. Виды спора.
31. Приемы аргументации в процессе построения вывода и обоснования значимости результатов исследования, связанного с решением профессиональных задач.
32. Методы доказательства результатов исследования, их практической значимости в процессе решения профессиональных задач.
33. Основные логические основания построения вывода исследования, связанного с решением профессиональных задач.

3.3 Типовой билет к зачету

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Логика»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Приемы аргументации в процессе построения вывода и обоснования значимости результатов исследования, связанного с решением профессиональных задач.</p>		
<p>2. Установите вид индуктивных умозаключений:</p> <p>а) Все задачи в этой книге рассчитаны на тех, кто хорошо знает логику. Это следует из того, что задачи первой главы не решить, если логики не знаешь. Без знания логики не справишься с задачами и второй главы. Задачи третьей главы также невозможно одолеть, если логики не знаешь.</p> <p>б) «Все студенты – ужасные прагматики: они никогда не будут учить сверх того, что определено программой», – сказал один преподаватель другому. «А почему ты в этом уверен?» – спросил его второй. «Ну, посуди сам, – ответил первый, – ни один из моих студентов ничего не хочет делать сверх программы. То же самое мне говорил и К. Да и ты сам как-то мне жаловался на это».</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **ФТД.В.03 Логика** проходит в форме зачета. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены теоретический вопрос и практическое задание. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к зачету.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.04 Основы социальной работы

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

Дисциплина **ФТД.В.04 Основы социальной работы** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	Зачет
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	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p>	
ПК-10: знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов университета компетенций при освоении ОП ВО).

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

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **ФТД.В.04 Основы социальной работы** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **ФТД.В.04 Основы социальной работы** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
<p>Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов).</p> <p>Студент показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.</p> <p>Студент показывает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную кафедрой.</p> <p>Студент показывает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допускает погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.</p>	<i>Зачтено</i>
<p>Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов.</p> <p>Студент имеет пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине</p>	<i>Не зачтено</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Совокупность социально значимых действий, осуществляемых субъектом (общество, класс, группа, личность) в различных сферах и на различных уровнях социальной организации общества, преследующих определенные социальные цели и интересы и использующих во имя достижения этих целей и удовлетворения интересов - это...

социализация
социальная культура
социальная деятельность
социальное поведение

2. Предоставление социальными службами различных услуг и помощи слабо защищенным слоям населения и любому человеку, попавшему в трудную жизненную ситуацию –

социальная (оо)
реабилитация
адаптация
профилактика
обслуживание

3. Реализация конституционного права экономически активных граждан на материальное обеспечение в старости, в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности, потери кормильца, безработицы обеспечивает – социальная (оо)...

работа
посредничество
адаптация
страхование

4. Основной документ, который содержит основополагающие нормы прямого действия о социальном государстве:

УК РФ
Трудовой Кодекс
Конституция
Гражданский Кодекс

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для зачета

1. Основные тенденции развития социальной политики России на современном этапе.
2. Исторический феномен милосердия и благотворительности в отечественной социальной работе.
3. Социальная защита населения: принципы, методы, функции.
4. Сущность, цели и задачи социального обслуживания населения.
5. Социальные службы: виды, структура и содержание деятельности.
6. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения.
7. Социальные программы предприятия: целевое назначение, структура, особенности разработки.
8. Практика работы и реализации социальных программ предприятий в России и за рубежом.
9. Нормативно-правовое регулирование социальной сферы работы предприятия.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, касающиеся социального обеспечения работников организации.
11. Методы и инструменты реализации социальной работы на примере ОАО "РЖД".
12. Принципы и функции системы социальной защиты населения на примере ОАО "РЖД".
13. Корпоративные стандарты в области социального обеспечения персонала организации.
14. Локально-нормативные акты реализации социальной политики в ОАО "РЖД"

15. Программа корпоративного волонтерства как основа достижения целей социального развития предприятия.
16. Сущность и основное содержание технологии работы с внешними организациями.
17. Типология и классификация технологий работы с внешними организациями.
18. Основные модели практической работы с внешними организациями в России и за рубежом.
19. Содержание и направления деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Федеральной службы по труду и занятости.
20. Особенности работы кадровых агентств, служб занятости населения.
21. Методы и технологии работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости) при разработке социальных программ предприятия.
22. Инструментарий работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования РФ, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости) при разработке социальных программ предприятия.
23. Психологические основы работы с внешними организациями.
24. Особенности социальной работы с женщинами согласно ТК РФ.
25. Адаптивные процессы в социальной работе и методика их регулирования.
26. Технология социальной работы с безработными.
27. Содержание и методика социальной работы с инвалидами в организации.
28. Государственно-правовые основы работы с Фондом социального страхования РФ.
29. Государственно-правовые основы работы с Федеральным фондом обязательного медицинского страхования.
30. Государственно-правовые основы работы с Федеральной службой по труду и занятости.

3.3 Типовой билет к зачету

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине «Основы социальной работы»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Социальные программы предприятия: целевое назначение, структура, особенности разработки.</p>		
<p>2. Постройте схему системы социального партнерства для известной вам организации, ответьте на предлагаемые вопросы: 1) Какие существуют органы социального партнерства, как они формируются и какова их компетенция? 2) Какая ответственность установлена в отношении сторон социального партнерства?</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по

уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

– ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **ФТД.В.04 Основы социальной работы** проходит в форме зачета. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены теоретический вопрос и практическое задание. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к зачету.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.05 Риторика

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

Дисциплина **ФТД.В.05 Риторика** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОПК-9: способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Формирование знаний	Зачет с оценкой
ПК-6: знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Формирование умений	
	Формирование владений	

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **ФТД.В.05 Риторика** как результирующие знания, умения и навыков, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **ФТД.В.05 Риторика** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания)	<i>Отлично</i>

выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)	<i>Хорошо</i>
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов) Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий	<i>Удовлетворительно</i>
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы билета даны не верно	<i>Неудовлетворительно</i>

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

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования

1. Выберите вариант правильного ответа.

К основным законам риторики НЕ относится закон ...

- : гармонизирующего диалога
- : удовольствия
- : эмоциональности речи
- : краткости

2. Выберите вариант правильного ответа.

Риторика относится к ... наукам.

- : философским
- : гуманитарным
- : лингвистическим
- : филологическим

3. Выберите варианты всех правильных ответов.

Наиболее полно соответствует современным научным взглядам следующее определение риторики:

- : наука о речи, об ораторском искусстве
- : наука об искусной, витиеватой, украшенной речи
- : филологическая наука, изучающая отношение мысли к слову

-: филологическая дисциплина, объектом которой является теория красноречия, ораторское искусство, способы построения выразительной речи во всех областях речевой деятельности; близко соприкасается с поэтикой, стилистикой и культурой речи

4. Выберите вариант правильного ответа.

Риторика считалась царицей всех наук в древнем государстве ...

- : Египет
- : Греция
- : Китай
- : Рим

5. Выберите вариант правильного ответа.

Основоположником теории риторической науки считается ...

- : Аристотель
- : Квинтилиан
- : Сократ
- : Горгий

6. Выберите вариант правильного ответа.

Мнение о том, что оратор должен четко определить предмет речи, познать о нем истину, познать души людей, для которых предназначена речь, принадлежит ...

- : Платону
- : Аристотелю
- : Демосфену
- : Цицерону

7. Выберите вариант правильного ответа.

Выражение «Достоинство стиля заключается в ясности: доказательством этого служит то, что раз речь не ясна, она не достигает своей цели» принадлежит ...

- : Лисию
- : Цицерону
- : Аристотелю
- : Сократу

8. Выберите вариант правильного ответа.

Назовите избыточный элемент характеристики ораторского мастерства, рассматриваемый в разделе акцию ...

- : манера держаться
- : соответствие содержания теме сообщения
- : звучание голоса
- : внешний вид

9. Выберите вариант правильного ответа.

Наилучшим способом выступления признается ...

- : запоминание речи наизусть
- : чтение с листа
- : выступление с опорой на текст
- : выступление-импровизация

10. К невербальным средствам общения НЕ относится ...

- : дистанция между партнерами по общению
- : голос

- : улыбка
- : внешний вид

11. Выберите вариант правильного ответа.

Проксемика как наука изучает ...

- : зрительный контакт между собеседниками
- : язык жестов
- : дистанцию, расстояние между партнерами для комфортного речевого общения в различных сферах
- : коммуникативно-значимые движения и позы участников речевого события

12. Выберите вариант правильного ответа.

Оптимальным темпом речи является ... слов в минуту.

- : 80-90
- : 170-180
- : 120-150
- : 200-250

13. Выберите вариант правильного ответа.

Исключите данное качество из списка коммуникативных качеств хорошей речи ...

- : чистота речи
- : логичность речи
- : уместность речи
- : краткость речи

14. Выберите вариант правильного ответа.

Основные каналы воздействия оратора на слушателя ...

- : звуковые
- : визуальные
- : паралингвистические
- : все перечисленные выше

15. Выберите вариант правильного ответа.

Факты играют важнейшую роль в следующем типе выступлений ...

- : Как устроить обучающее мероприятие?
- : 10 лет успеха вместе с нашей компанией
- : Что случилось в подразделении?
- : Мое отношение к назначению коллеги на должность

16. Выберите вариант правильного ответа.

Инвенция – это раздел риторического канона, в котором осуществляется ... речи.

- : расположение
- : выражение
- : изобретение
- : произнесение (исполнение) речи

17. Выберите вариант правильного ответа.

Для основной части речевого сообщения не характерно ...

- : сообщение информации
- : призыв к непосредственным действиям
- : обоснование собственной точки зрения
- : убеждение аудитории

18. Выберите вариант правильного ответа.
Речевое сообщение ставится в перспективу в ... типе заключения.
-: типологизирующем
-: суммирующем
-: апеллирующем
-: резюмирующем

19. Выберите вариант правильного ответа.
К структурным элементам деловых переговоров НЕ относится ...
-: изложение проблем и целей переговоров
-: обсуждение взаимных интересов
-: подведение итогов и принятие решение
-: спор в позициях участников

20. Выберите варианты всех правильных ответов.
По характеру взаимоотношений между сторонами переговоры бывают:
-: партнерские
-: конкурентные
-: конфронтационные
-: политические
-: экономические

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету с оценкой

1. Основные понятия риторики.
2. Особенности современной риторики.
3. Коммуникации в работе специалиста по управлению персоналом.
4. Коммуникативные компетенции как часть гибких управленческих навыков в работе современного специалиста.
5. Принципы построения ораторского выступления.
6. Оратор и его аудитория. Типы ораторов.
7. Требования к речи оратора.
8. Основные приемы техники речи.
9. «Рассказывание историй» в практике управления персоналом.
10. сторителлинг как инструмент развития персонала: композиция истории, риторические приемы конструирования истории.
11. Передача корпоративных практик на основе инструмента плейбек-театр.
12. Диалектные особенности в речи оратора.
13. Языковые нормы в речи оратора.
14. Тропы и фигуры в ораторской речи.
15. Подготовка к выступлению.
16. Композиция выступления.
17. Психологические особенности ораторского выступления.
18. Особенности выступлений разных типов.
19. Риторические приемы, используемые при проведении корпоративного обучающего мероприятия.
20. Риторические приемы мотивирования персонала к служебно-профессиональному продвижению.
21. Спор, разновидности, особенности ведения.
22. Переговоры: принципы организации и проведения.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Иностранные языки и межкультурные коммуникации» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета с оценкой по дисциплине</p> <p>«Риторика»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>С.В. Балакин «__» _____ 20__ г.</p>
<p>1. Коммуникации в работе специалиста по управлению персоналом.</p>		
<p>2. Риторические приемы, используемые при проведении корпоративного обучающего мероприятия.</p>		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;
- ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **ФТД.В.05 Риторика** завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Допуском к зачету с оценкой является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены два теоретических вопроса. Оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний в течение периода изучения дисциплины.

**Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.06
Адаптация к профессиональной деятельности
(специализированная адаптационная дисциплина)**

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

Дисциплина **ФТД.В.06 Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенций (в рамках 5 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины **ФТД.В.06 Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)** как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

При оценивании сформированности компетенций по дисциплине **ФТД.В.06 Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)** используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов) Студент показывает полные и глубокие знания программного	<i>Отлично (зачтено)</i>

материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному)	
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)</p> <p>Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели текущего контроля знаний (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов)</p>	<i>Хорошо (зачтено)</i>
<p>Достижение результата тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов)</p> <p>Студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы, достигнуты минимальные или выше показатели текущего контроля знаний при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий</p>	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Результаты тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы билета к зачету даны неверно.	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

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

3.1 Типовые тестовые задания для итогового тестирования

<p>1. Социальная адаптация – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) процесс активного приспособления человека к новым для него условиям жизнедеятельности 2) деятельность по выработке средств и методов достижения таких состояний социальных систем, которые соответствуют потребностям общества 3) процесс обучения и усвоения индивидом на протяжении его жизни социальных норм и культурных ценностей 4) восстановление юридического, социального, профессионального статуса <p>2. Цель системы инклюзивного образования</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) создание безбарьерной среды в обучении и профессиональной подготовке людей с ограниченными возможностями 2) облегчение процесса адаптации детей с ограниченными возможностями в общеобразовательном учреждении 3) разработка специальных учебных курсов 4) техническое оснащение образовательных учреждений <p>3. Социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, ограничения возможностей, обусловленные физическими, психологическими, сенсорными, культурными, законодательными и иными барьерами, которые не позволяют человеку, имеющему их, быть интегрированным в общество на</p>

обычных основаниях

- 1) инвалидность
 - 2) одиночество
 - 3) пенсионный возраст
 - 4) ограничение возможностей
4. Информация на «ясном языке» (или «легкое чтение») направлена на облегчение понимания информации для лиц с нарушениями ...
- 1) зрения
 - 2) слуха
 - 3) умственного развития
 - 4) опорно-двигательного аппарата
5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для инвалидов 1 или 2 группы устанавливается не более ...
- 1) 12 часов
 - 2) 24 часа
 - 3) 35 часов
 - 4) 36 часов

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Понятие социальной адаптации, ее этапы, механизмы, условия
2. Социальная адаптация и социализация людей с ограниченными возможностями здоровья
3. Модели и концепции адаптации личности к профессиональной деятельности
4. Особенности работы в коллективе, включающем лиц с ограниченными возможностями здоровья
5. Особенности адаптации в трудовом коллективе лиц с ограниченными возможностями здоровья
6. Инструменты развития личностной культуры толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных, культурных, ментальных и физических различий между людьми
7. Роль коммуникативной компетентности в процессе обучения и адаптации к профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья
8. Роль коммуникативная компетентности в условиях многоконфессионального и мультикультурного коллектива
9. Виды и функции общения в процессе профессионального обучения и адаптации к профессиональной деятельности
10. Коммуникативные особенности лиц с ОВЗ и их учет в процессе профессионального взаимодействия
11. Основные положения теории обучения, воспитания и адаптации к профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья
12. Особенности обучения людей с ОВЗ. Современные технологии обучения и способы организации учебного процесса для людей с ограниченными возможностями здоровья
13. Основные направления использования современных информационно-коммуникационных технологий в организации образовательного процесса лиц с ограниченными возможностями здоровья
14. Эффективные методы и средства сбора, обработки и обмена профессиональной информацией для лиц с ограниченными возможностями здоровья

15. Способы личностного саморазвития и повышения профессионального мастерства лиц с ограниченными возможностями здоровья
16. Пути повышения квалификации, методы самосовершенствования лиц с ОВЗ
17. Виды коммуникации в процессе общения с членами коллектива при выполнении профессиональных обязанностей специалиста по управлению персоналом
18. Инструменты формирования коммуникативной компетентности для взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья.
19. Нормативно-правовые основы политики государства в отношении лиц с ограниченными возможностями здоровья
20. Права лиц с ограниченными возможностями здоровья в сфере обучения
21. Права лиц с ограниченными возможностями здоровья в сфере трудоустройства. Гарантии занятости

3.3. Типовые билеты для зачета

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)»</p> <p>БИЛЕТ № 1</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие социальной адаптации, ее этапы, механизмы, условия 2. Права лиц с ограниченными возможностями здоровья в сфере трудоустройства. Гарантии занятости 		

<p>Уральский государственный университет путей сообщения</p>  <p>Кафедра «Управление персоналом и социология» 2020-2021 уч.г.</p>	<p>Билет для зачета по дисциплине</p> <p>«Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)»</p> <p>БИЛЕТ № 2</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ: Зав. кафедрой</p>  <p>Н.А. Александрова «__» _____ 20__ г.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Инструменты развития личностной культуры толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных, культурных, ментальных и физических различий между людьми 2. Способы личностного саморазвития и повышения профессионального мастерства лиц с ограниченными возможностями здоровья 		

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

- ПЛ 2.3.19-2018 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- ПЛ 2.3.22-2018 «СМК. О формировании фонда оценочных материалов»;

– ПЛ 2.3.3-2018 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования».

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине **ФТД.В.06 Адаптация к профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)** проходит в форме зачета. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса. Промежуточная аттестация (зачет) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет к зачету.