ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к приложению 4 «Рабочие программы дисциплин»

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) «Управление персоналом на транспорте»

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.01 Методология научных исследований 4

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.02 Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)..... 12

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.03 Управление рисками 17

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.04 Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования..... 22

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.05 Современные проблемы и технологии управления персоналом 28

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.01 Социальная и кадровая политика государства и организации..... 39

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.02 Технологии управления развитием персонала..... 52

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.01.01 Современные методы социологических исследований в управлении персоналом 66

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.01.02 Социально-экономические исследования в менеджменте 74

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.02.01 Информационное обеспечение профессиональной деятельности 81

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.02.02 Компьютерные технологии в управлении персоналом..... 87

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.03.01 Управление безопасностью труда на транспорте 94

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.03.02 Современные проблемы безопасности труда на транспорте 99

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.01 Управление социальным развитием персонала 104

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.02 Деловые коммуникации 109

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.03 Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина) 114

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

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

Дисциплина **Б1.Б.01 Методология научных исследований** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОК-1 способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет Экзамен
ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов		
ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели		

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

1. Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Методология научных исследований» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2. При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Методология научных исследований» используется традиционная шкала оценивания.

Для зачета:

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% 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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано	*Зачтено*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Не зачтено*

Для экзамена:

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 рейтинга (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	*Отлично*
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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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	*Удовлетворительно*

показатели рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Отличительными признаками научного исследования являются:
   а. целенаправленность
   б. поиск нового
   в. систематичность
   г. строгая доказательность
   д. все перечисленные признаки

2. Установите соответствие критерия истины философскому направлению:
   1. Непротиворечивое суждение в согласии с научным сообществом
   2. Верифицируемость
   3. Практика
   а. Конвенционализм
   б. Неопозитивизм
   в. Диалектический материализм
   г. Метафизика

3. _____- это учение о принципах, формах, методах познания и преобразования действительности, применении принципов мировоззрения к процессу познания, духовному творчеству и практике:
   а. методология
   б. идеология
   в. аналогия
   г. морфология

4. Главными целями научной политики в системе образования являются:
   а. подготовка научно-педагогических кадров
   б. совершенствование научно-методического обеспечения учебного процесса
   в. совершенствование планирования и финансирования научной деятельности
   г. все перечисленные цели

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие науки и классификация наук.
2. Роль науки в развитии общества.
3. Наука России XXI века – основа ее инновационного развития.
4. Научное исследование.
5. Понятийно-терминологический аппарат науки.

6. Определение понятия.
7. Понятие метода и методологии научных исследований.
8. Философские и общенаучные методы научного исследования.
9. Частные и специальные методы научного исследования.
10. Методология и методики экспериментальных исследований
11. Инновации в российской науке.
12. Способность менеджера к научному поиску.
13. Магистрант в инновационном процессе вуза и организации.
14. Организация и проведение НИР.
15. Выбор темы исследования.
16. Планирование НИР.
17. Сбор научной информации. Изучение литературы.
18. Научный аппарат исследования.
19. Объект и предмет исследования.
20. Идея, цель, задачи исследования.
21. Анализ и внедрение результатов исследования.
22. Оценка эффективности.
23. Методика работы над рукописью исследования.
24. Общее понимание письменных текстов.

3.3. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (экзамен)

1. Понятие науки. Этапы исторического развития науки. Научные философские школы. Границы научного и вненаучного знания. Принципы верификации и фальсификации.

2. Цель, функции, задачи науки. Наука как система (теория, методология, методика, практика). Объект и субъект познания в науке.

3. Критерии научности. Теоремы Геделя о неполноте.

4. Специфика экономики как науки. Ее прогностические особенности в современных условиях пересмотра парадигмы развития человечества.

5. Место экономики среди других наук. Экономика знаний, поведенческая экономика, коллаборативная экономика – куда идти, как развиваться?

6. Классификация наук. Роль науки в развитии современного общества. Научно-технический прогресс в современном мире. Затраты на науку и профессиональное образование.

7. Наука России XXI века – основа ее инновационного развития

8. Технологические платформы – новое направление в развитии НТП.

9. Проблемы кадрового обеспечения науки.

10. Законы об организации НИР в России. Управление наукой: РАН, ФАНО, ВАК, госфонды.

11. Реформа РАН.

12. Подготовка научных и научно-педагогических кадров в Российской Федерации.

13. Подготовка научных и научно-педагогических кадров в железнодорожных вузах России.

14. Этика науки. Ценность научного знания. Наука и общество. Этика ученого среди других рыночных ценностей.

15. Проблемы познания. Ведущие понятия методологии науки: научное исследование, постановка проблемы, формулировка задачи исследования. Гипотеза исследований.

16. Эмпирический и теоретический уровни исследования.

17. Исследования фундаментальные, прикладные, поисковые, разработки.

18. Уровни развития гипотез в процессе познания.

19. Методы экономической науки. Метод, процедура, методика, техника исследования. Мультидисциплинарные и трансдисциплинарные методы исследований.

20. Прием, правило, способ в научных исследованиях.

21. Философские и общенаучные методы научного исследования

22. Исследовательские подходы: восхождение от абстрактного к конкретному, исторический, системный. Методы исследования: теоретические и экспериментальные.

23. Теоретический уровень исследования. Методы эмпирического уровня

24. Методы экспериментов в экономической науке.

25. Понятие модели. Физические, математические, натурные модели. Моделирование в экономике.

26. Вероятностно-статистические методы исследования.

27. Методы системного анализа.

28. Методы морфологического анализа.

29. Методы доказательства. Способы доказательства.

30. Метод экспертных оценок.

31. SWOT-, STEEP-, SMART- анализ.

32. Концепция «мягких вычислений»: нейронные сети, нечеткая логика, эволюционные вычисления.

33. Интуиция. Метод интуитивного поиска. Эмпатия, аффект, вовлеченность.

34. Мозговой штурм.

35. Синектика.

36. Метод Мэтчета.

37. Полемика как метод исследования. Полемика и ее использование в практике экономических исследований.

38. Частные и специальные методы научного исследования

39. Изучение документов, контент-анализ, опрос, метод экспертных оценок.

40. Анкетирование. Специфика анкетирования. Объективность анкетирования. Интервьюирование.

41. Методология и методики экспериментальных исследований

42. Естественные и искусственные эксперименты. Лабораторные опыты. Производственные экспериментальные исследования. Методика эксперимента.

43. Специфика производственных экономических исследований. Примеры успешных экономических экспериментов.

44. Факт. Проблемы фактологии. Фактологическое обеспечение исследований

45. Оценки в исследовании. Показатели оценки. Принципы оценивания.

46. Конструирование определений. Место определения в формировании понятийного аппарата исследования. Родо-видовые отношения как база конструирования.

47. Развитие инновационного процесса в России

48. Инновации. Инновации в экономике и менеджменте. Что считать инновациями? Инновационный потенциал.

49. Национальная инновационная система (НИС) России. Связь инноваций с производством.

50. Инновации в профессиональном образовании.

51. Труд ученого. Пассионарность. Кому идти в науку?

52. Коллективный интеллект в науке. Творческая исследовательская группа.

53. Карьера ученого. Профессиональное выгорание. Проблемы дауншифтинга.

54. Научная школа. Научные школы в вузах ЖДТ.

55. Научное направление. Проблема, тема, вопрос – этапы вхождения в научный поиск. Тема научного исследования.

56. Тема диссертации. Структура названия. Алгоритм формирования.

57. Планирование научно-исследовательской работы. Программа исследований. Дорожная карта. Форсайт.

58. Аналитическая формула. Эмпирическая формула. Аппроксимация.

59. Источники научной информации. Монография, статьи, депонированные рукописи, тезисы докладов, словари. Диссертации, авторефераты, препринты.

60. Изучение литературы. Выписки. Алгоритм изучения научной литературы. Глубина изучения литературы.

61. Объект, предмет исследования. Конкретизация научной темы. Ошибки формулировок тем диссертаций.

62. Цель, задачи, идея исследования.

63. Научная новизна исследования. Количество целей и задач в одном исследовании, их соотнесение с главами и разделами диссертации.

64. Анализ результатов исследования. Формулировка выводов и предложений. Перспективы дальнейшей работы по данной теме.

65. Внедрение результатов исследования. Авторское сопровождение внедрения результатов. Акты и справки о внедрении.

66. Идеальный алгоритм завершения работы: научный результат – внедрение в практику – обучение нововведениям работающих – написание монографии – внедрение в учебный процесс – написание учебника (дополнение известных) – развитие внедренной идеи.

67. Понимание проблемы исследования. Формулирование гипотез.

68. Структура диссертации.

69. Рекомендации по формулировке элементов научной новизны. Формула научной новизны. Формула представления результатов исследования.

70. Оценка эффективности научных исследований. Виды эффективности научных исследований. Виды эффекта. Эффективность и результативность. Принципы обеспечения эффективности исследований.

71. Эффективность научной группы. Эффективность научного процесса.

72. Эффективность научного работника.

73. Общее понимание письменных текстов

74. Способы написания текста. Тип изложения материала.

75. Формы записей: план, выписки, тезисы, аннотация, конспект, реферат.

76. РИНЦ, Scopus. Индекс Хирша. ТОП-100 самых цитируемых ученых.

77. Аннотирование. Структура аннотации. Отличие аннотации от реферата.

78. Реферирование. Этапы реферирования. Структура реферата

79. Написание статьи. Оформление статьи. Антиплагиат. Проблемы заимствования. Dissernet.

80. Написание текста доклада и его тезисов. План доклада. План тезисов

81. Написание диссертации. Технология написания.

82. Информирование научного сообщества о результатах исследования. Этика цитирования. Этика соавторства.

83. Библиографический поиск научной информации. Библиотечный поиск. Библиографическая информация. Библиографическое описание. ВИНИТИ, ГПНТБ. Справочная информация. Электронные средства информационного поиска. Средства библиотеки УрГУПС.

84. Авторские свидетельства. Патенты. Депонированные рукописи. Диссертации. Отчеты НИР.

85. Технология подготовки презентации. Использование PowerPoint.

86. Подготовка доклада. Информация от докладчика. Что значит «убедить» слушателей? Достижение понимания. Приемы аргументации. Формирование аттракции. Технология возражений.

87. Сценарий выступления. Как привлечь внимание аудитории. Пейрафобия. Надо ли с ней бороться?

88. Организация внутренней дискуссии с докладчиком. Опровержение и подтверждение своим мыслям.

89. Будущее научной методологии в свете исследования вненаучного знания.

3.4. Типовой билет для промежуточной аттестации

Типовой билет для зачета

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»**	**Билет для зачета по дисциплине «Методология научных исследований»** **БИЛЕТ № 1**	УТВЕРЖДАЮ: **Зав. кафедрой** **_____** «__» _____ 20__ г.
1. Понятие метода и методологии научных исследований. 2. Частные и специальные методы научного исследования.		

Типовой билет для экзамена

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»**	**Экзаменационный билет по дисциплине** **«Методология научных исследований»** **БИЛЕТ № 2**	УТВЕРЖДАЮ: **Зав. кафедрой** **_____** «__» _____ 20__ г.
1. Понятие науки. Этапы исторического развития науки. Научные философские школы. Границы научного и вненаучного знания. Принципы верификации и фальсификации. 2. Внедрение результатов исследования. Авторское сопровождение внедрения результатов. Акты и справки о внедрении. 3. Составьте несколько тем научного исследования, соответствующих следующим структурам: «Роль и место A в C», «Модель D на примере E», «Проблемы и перспективы деятельности N», «D: теория и практика».		

3.5. Типовая задача

3.4.1 Вы уже приступили к написанию диссертационной работы магистра. Исходя из изученного вами материала, сформулируйте научный аппарат исследования, обратив особое внимание на системный подход к выбору методов исследования.

3.4.2 *Прочитайте следующие выдержки из студенческих работ и попробуйте предложить более научные формулировки выделенных фрагментов.*

А. В данной работе будет рассмотрено, насколько велика вероятность переориентации *экономико-политического курса* ведущих стран мира в направлении социализма *в обозримом будущем.*

Б. Таким образом, в качестве проблематики данного исследования я бы хотел рассмотреть вопрос, в чем схожесть представлений авторов о необходимых мерах по выходу из кризиса...

Таким образом, можно прийти к выводу, *что, несмотря на разные предпосылки и базисы, разные стили и идеи* – те предложения, которые выдвигаются в данных статьях, имеют очень много общего и пересекаются в ряде ключевых моментов. Все они носят прикладной характер, *национально ориентированы в пользу стран авторов*, подтверждают *необходимость диверсификации путей выхода из кризиса*, подчеркивают важность международного сотрудничества, но отмечают его, в первую очередь, *профилактическую пользу*, в значительной степени затрагивают банковский сектор и отмечают возрастающую роль Китая, а также *потенциальное российское окно возможностей*. *Подобное пересечение само по себе является аргументом* в пользу того, что именно данные предложения, если и не являются наиболее правильными и рациональными в сложившихся условиях, то, по крайней мере, *выглядят таковыми в глазах текущего научного истеблишмента*.

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

1. 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 «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 «Методология научных исследований» завершает изучение курса и проходит в форме зачета и экзамена по итогам первого курса. Зачет и экзамен проводится согласно расписанию экзаменационной сессии. Допуском к зачету и экзамену является тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.02 Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)

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

Дисциплина **Б1.Б.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)»** участвует в формировании компетенции

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса)	Форма промежуточной аттестации
ОПК-1: готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Экзамен

Траектория формирования у обучающих 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 и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины Б1.Б.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине Б1.Б.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)» используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (90% и более правильных ответов). Магистрант показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели рейтинга (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	*Отлично*
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов). Магистрант показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на	*Хорошо*

поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели рейтинга, (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-74% правильных ответов). Магистрант 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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

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 (ПО АСТ-Тест)

1. Выберите правильный вариант модального глагола: HR specialists ... to look for a new sales assistant. We have already found one.
   a. mustn’t
   b. have to
   c. might
   d. don’t need

2. Выберите правильную форму глагола: He asked me what I … doing there.
   a. will be
   b. were
   c. am
   d. was

3. Сопоставьте слово (словосочетание) и перевод.
   1: Sales and Marketing
   2: Purchasing
   3: Head office
   a: отдел продаж
   b: отдел закупок
   c: головной офис

4. Выберите нужное существительное: Supplier is a company that provides …. or services

a. needs
b. need
c. good
d. goods

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (экзамен)

Английский язык

1. What is the topic of your thesis?
2. What is the actuality of your research?
3. What is the purpose of your research?
4. What is the subject of your thesis research?
5. What do you use as material for research?
6. What is your project goal?
7. What is the scientific novelty?
8. What is the theoretical value of the thesis?
9. What is the practical value?
10. What are the key ideas that you defend?
11. What conferences have you taken part in?
12. In which collected articles have you published the results of your research?
13. What is the structure of your thesis? What does it consist of?

Немецкий язык

1. Wo haben Sie studiert?
2. Welche Hochschule haben Sie absolviert?
3. Was sind Sie?
4. Wann planen Sie die Dissertation zu promovieren?
5. Wie heißt Ihr Wissenschaftsbetreuer?
6. Welche wissenschaftlichen Interesse hat er / Sie?
7. Wie groß ist die Liste der Fachliteratur?
8. Wie heißt Ihre Arbeit?
9. Wie ist die Idee Ihrer Arbeit?
10. Welche Doktorprüfungen haben Sie schon abgelegt?
11. Wie viel Zeit in der Woche wenden Sie für Wissenschaftsarbeit auf?
12. Welche berühmten Wissenschaftler sind Ihnen bekannt?
13. Wie lange wird ihr wissenschaftlicher Versuch dauern?
14. Haben Sie wissenschaftliche Veröffentlichungen?
15. Wie viele Artikel haben Sie schon veröffentlicht?

Французский язык

1. Quel est le thème de votre thèse?
2. Quelle est l'actualité de votre recherche?
3. Quel est l'objet de votre recherche?
4. Quel est le sujet de votre thèse de recherche?
5. Qu'est-ce que vous avez utilisé comme matériau pour la recherche?
6. Quel est objectif de votre projet?
7. Quelle est la nouveauté scientifique?
8. Quelle est la valeur théorique de la thèse?
9. Quelle est la valeur pratique?
10. Quelles sont des idées clés que vous soutenez?
11. Auxquelles conférences vous avez participé?
12. Dans quelles revues vous avez publié les résultats de votre recherche?
13. Quelle est la structure de votre thèse? De quoi votre thèse consiste?

3.3 Типовой Экзаменационный билет

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра ИЯиМК**	**Экзаменационный билет по дисциплине «Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)»** **БИЛЕТ № 1**	УТВЕРЖДАЮ: **Зав. кафедрой** **_____** **С.В. Балакин** «___»_____20__г.
1. Представление письменной аннотации статьи, соответствующей профессиональному профилю магистранта на иностранном языке. Ответы на вопросы преподавателя. 2. Презентация реферата (доклада, проекта) по предложенным темам письменных работ. Ответы на вопросы преподавателя (научная дискуссия).		

3.4 Типовая задача

3.4.1 Talk on the topic: What are your career expectations and why? Use the following lexics: (Составьте монологическое высказывание на тему: Каковы перспективы Вашего профессионального роста? Используйте в монологе следующие слова:

a. work performed by a new employee;
b. a student specializing in some field;
c. to concentrate one's attention exclusively on something;
d. someone who has mastery in HR roles across HR functions
e. a new employee;
f. the hierarchical order of position, title, or rank;
g. something that motivates a person to accomplish something.

3.4.2 Make nouns by adding suffixes and translate them into Russian (Образуйте существительные путем добавления суффиксов и переведите их а русский язык):

- er/or: to manage, to perform, to supervise, to interview, to recruit, to produce, to employ, to develop, to provide;
- (t)ion/ation: to produce, to organize, to compensate, to evaluate, to determine, to observe, to educate, to calculate, to add, to orientate, to apply.

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 «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.Б.02 «Иностранный язык в профессиональной сфере (в управлении персоналом)» завершает изучение курса и проходит в форме экзамена.

Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию экзаменационной сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 практических задания.

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

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.03 Управление рисками

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

Дисциплина **Б1.Б.03 Управление рисками** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ОПК-6: способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии		
ОПК-9: способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации		

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

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

2. При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Управление рисками» 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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них	*Отлично*

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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Риск – это...

а. разновидность ситуации, объективно содержащая высокую вероятность невозможности осуществления цели

б. наличие факторов, при которых результаты действий не являются детерминированными, а степень возможного влияния этих факторов на результаты неизвестна

в. следствие действия либо бездействия, в результате которого существует реальная возможность получения неопределенных результатов различного характера

2. Назовите все варианты правильного ответа:

Отметьте потери, которые можно отнести к финансовым:

а. потери ценных бумаг

б. потери сырья

в. невыполнение сроков сдачи объекта
г. выплата штрафа
д. уплата дополнительных налогов
е. ущерб репутации

3. Расположите в правильном порядке этапы диагностики рисковой ситуации:
1: Установление объекта анализа
2: Определение системы параметров
3: Определение ответственных лиц
4: Исследование среды бизнеса
5: Обоснование выводов
6: Разработка плана и выбор стратегии

4. Установите соответствие между процедурой банкротства и ее сроком:
1: Конкурсное производство
2: Наблюдение
3: Финансовое оздоровление
4: Внешнее управление
а. Шесть месяцев, может неоднократно продлеваться на срок до шести месяцев
б. Не более семи месяцев
в. Не более двух лет
г. Не более 18 месяцев; возможно продление не более чем на шесть месяцев

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Риск-менеджмент как отрасль научного управления. Цель и задачи риск-менеджмента.
2. История возникновения риск-менеджмента. Общие подходы к управлению риском.
3. Понятие «неопределенность».
4. Понятие и сущность риска.
5. Основные факторы рисков. Возможные причины возникновения риска.
6. Основные подходы к классификации рисков.
7. Основные аксиомы риск-менеджмента. Законы управления рисками. Принципы риск-менеджмента.
8. Понятие и виды методов управления рисками.
9. Сущность, содержание и особенности применения юридических и административных методов управления рисками.
10. Сущность, содержание и особенности применения экономических методов управления рисками.
11. Сущность, содержание и особенности применения социальных и психологических методов управления рисками.
12. Сущность, содержание и особенности применения производственных методов управления рисками.
13. Использование научно-прикладных методов управления в системе риск-менеджмента.
14. Стратегия управления рисками. Основные формы политики риск-менеджмента. Тактическое управление рисками.
15. Особенности принятия управленческих решений в условиях риска и неопределенности.
16. Характеристика и структура внешней среды организации.
17. Специфика и особенности управления политическими рисками.
18. Специфика и особенности управления коммерческими, финансовыми рисками.
19. Специфика и особенности управления криминогенными рисками.

20. Специфика и особенности управления инновационными рисками.
21. Специфика и особенности управления отраслевыми и структурными рисками.
22. Специфика и особенности управления экологическими рисками.
23. Специфика и особенности управления логистическими рисками.
24. Внутренняя среда организации как область возникновения рисков.
25. Управленческие дисфункции как причина возникновения внутренних рисков.
26. Специфика и особенности управления техническими и производственными рисками.
27. Специфика и особенности управления социальными и психологическими рисками.
28. Организация процесса управления рисками. Цели и ограничения системы управления рисками. Оценка риска.
29. Классификация методов обработки риска. Регулирование риска.
30. Финансирование риска. Мониторинг и корректировка системы управления рисками.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Управление рисками»** **БИЛЕТ № 1**	УТВЕРЖДАЮ: **Зав. кафедрой** **_____** «___»_____20__г..
1. Риск-менеджмент как отрасль научного управления. Цель и задачи риск-менеджмента 2. Внутренняя среда организации как область возникновения рисков. 3. Практическое задание		

3.4 Типовая задача

3.4.1 Компания рассматривает варианты оптимизации производственного процесса. Сводные данные приведены в платежной матрице:

Альтернативы Потенциальный эффект (благоприятная ситуация), тыс. р. Потенциальный эффект (неблагоприятная ситуация), тыс. р. Вероятность благоприятной ситуации, %

Проект A	500	–150	40
Проект B	400	–200	30
Проект C	200	50	10
Проект D	550	–50	60
Проект E	400	0	55
Проект F	200	–20	40
Отказ от модернизации	0	10	90

Задание. Выберите предпочтительный вариант в соответствии с критериями Maximax, Maximin, равновесным методом и EMV-критерием.

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

1.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 «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 «Управление рисками» завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Промежуточная аттестация проводится на последней неделе семестра изучения дисциплины. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.04 Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования

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

Дисциплина **Б1.Б.04 «Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования»** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 и 2 курса согласно учебному плану	Форма промежуточной аттестации
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет – 1 курс Зачет с оценкой – 2 курс
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения		
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру		
ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации		
ПК-27: владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения		
ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации		
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом		

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования» 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 рейтинга (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	*Отлично (зачтено)*
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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо (зачтено)*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно (зачтено)*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно (не зачтено)*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Наука о специально организованной целенаправленной и систематической деятельности по формированию человека, о содержании, формах и методах воспитания, образования и обучения - это

а. педагогика
б. статистика
в. биология

2. Главные критерии образованности - это
а. высокоразвитые способности человека
б. высокий интеллект, креативность
в. системность знаний и системность мышления
г. глубина знаний, умений, навыков

3. Объектом педагогики является
а. учение обо всех процессах, происходящих в жизнедеятельности человека
б. человек, развивающийся в результате воспитательных отношений
в. отношения между педагогом и обучающимся

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1 Вопросы к зачету

1. Основные проблемы профессиональной педагогики.
2. Содержательные характеристики педагогической деятельности.
3. Предмет и задачи педагогики высшей школы.
4. Самовоспитание, самообразование, саморазвитие, самореализация.
5. Творческий потенциал работника организации..
6. Общие понятия о целях педагогического процесса. Структура педагогической цели.
7. Основные педагогические категории – развитие, воспитание, образование, обучение, формирование.
8. Разновидности, функции и стили педагогического общения: структурные компоненты.
9. Стили педагогического общения: структурные компоненты.
10. Невербальная коммуникация в профессиональном общении.
11. Психологические особенности взаимодействия педагога с аудиторией.
12. Профессиональные знания, умения, навыки, взаимосвязь и динамика их формирования.
13. Характеристика педагогического процесса. Воспитательные отношения.
14. Специфические понятия профессиональной педагогики. Взаимосвязь понятий.
15. Классификация индивидуальных стилей педагогической деятельности.
16. Профессиональное самосознание личности. Профессиональная позиция.
17. Сравнительная характеристика индивидуальных стилей профессиональной деятельности.
18. Психология управления конфликтами в педагогической деятельности.
19. Профилактика конфликтов.
20. Траектория профессионального становления личности специалиста

21. Основные элементы педагогической системы: цели образования; содержание образования; педагоги; обучаемые.

22. Основные элементы педагогической системы: методы, средства, организационные формы обучения и воспитания; педагоги; обучаемые.

23. Виды целей. Иерархия педагогических целей. Целеполагание. Реализация целей в педагогическом процессе.

24. Педагогический процесс: сущность, структура, основные компоненты (содержание, преподавание, учение, средства обучения).

25. Целеполагание. Структура цели. Формулирование педагогической цели: обучающей, развивающей, воспитывающей

26. Принципы организации педагогического процесса в вузе.

3.2.2 Вопросы к зачету с оценкой

1. Сущность, структура и движущие силы обучения. Компоненты педагогического процесса.

2. Содержание профессионального образования. Общие подходы к отбору содержания на основе ФГОС.

3. Понятие "содержание образования". Факторы, влияющие на разработку содержания образования.

4. Взаимосвязь понятий (категорий): дидактика, методика, педагогические системы, педагогические технологии, педагогические техники.

5. Средства профессионального обучения как категория профессиональной дидактики.

6. Информатизация процесса обучения. Развитие компьютерных и телекоммуникационных сетей в образовании. Перспективы развития средств обучения.

7. Методическое обеспечение образовательного процесса.

8. Характеристика современных педагогических средств в профессиональном образовании.

9. Нормативное обеспечение образовательного процесса: ФГОС, учебный план, рабочие программы, план занятия.

10. Элементы НОТ в работе.

11. Культура умственного труда. Формирование индивидуального стиля работы

12. Принципы организации педагогического процесса в вузе .

13. Элементы учебно-методического комплекса дисциплины.

14. Виды целей. Иерархия педагогических целей. Целеполагание.

15. Принципы и критерии оценивания, интенсификация образовательного процесса

16. Нормативное обеспечение преподавания управленческих дисциплин: ФГОС, учебный план, рабочие программы, план занятия.

17. Дидактические основы организации самостоятельной работы студентов

18. Учебно-методический комплекс дисциплины.

19. Разработка содержания рабочей учебной программы дисциплины управленческого цикла

20. Место методов в педагогике. Классификация педагогических методов.

21. Методы теоретического и производственного профессионального обучения.

22. Методы контроля. Методы проверки знаний и умений.

23. Активные методы обучения.

24. Современные образовательные технологии.

25. Методика преподавания практических и семинарских занятий.

26. Методика преподавания лекционных занятий.

27. Оценка проведения лекционных и практических занятий – виды анализов занятий.

28. Методика организации самостоятельной работы студентов.

29. Педагогическое взаимодействие как организационно-управленческая деятельность.
30. Понятие организационной формы. Классификация форм обучения.
31. Теоретическое обучение и обучение на рабочем месте.
32. Многомерный подход к классификации методов обучения и воспитания.
33. Наставничество. Профессиональное развитие персонала.
34. Организация и планирование самостоятельной работы студентов.
35. Аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа.
36. Источники самообразования. Индивидуализация СРС.
37. Использование источников информации на электронных носителях. Интернет в системе самообразования.
38. Психолого-педагогические аспекты успешности СРС.
39. Виды самостоятельной работы: работа с программными, электронными носителями. ЭБС.
40. Blackboard. Требования к организации самостоятельной работы.

3.3 Типовой билет

К зачету:

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Экономика транспорта»**	**Билет для зачета по дисциплине** **«Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **С.В. Рачек** «__» _____ 20__ г.
1.Содержательные характеристики педагогической деятельности. 2.Психологические особенности взаимодействия педагога с аудиторией.		

К зачету с оценкой:

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Экономика транспорта»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине** **«Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования»** **БИЛЕТ № 2**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **С.В. Рачек** «__» _____ 20__ г.
1. Методы контроля. Методы проверки знаний и умений. 2. Содержание профессионального образования. Общие подходы к отбору содержания на основе ФГОС. 3. Сформулируйте педагогическую цель – обучающую, развивающую,		

воспитывающую. Выделите в каждой компоненты – целевой объект, целевой предмет, целевое действие. Сформулируйте примеры личных и профессиональных жизненных целей.

3.5 Типовая задача

3.4.1 Исходная информация:

Составьте структурно-логическую схему основных педагогических понятий «Пирамида понятий».

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

1.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 «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.Б.04 «Методика преподавания дисциплин по программам высшего образования» завершает изучение курса и проходит в форме зачета на первом курсе, в форме зачета с оценкой – на втором курсе. Зачет проводится на последней неделе курса изучения дисциплины. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет, проводится по билетам, в каждый из которых включено 2 теоретических вопроса, зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включено 2 теоретических вопроса и задача.

Промежуточная аттестация (зачет, зачет с оценкой) носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности магистранта в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.Б.05 Современные проблемы и технологии управления персоналом

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

Дисциплина **Б1.Б.05 Современные проблемы и технологии управления персоналом** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1 готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Экзамен Курсовой проект
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом		
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала		
ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности		
ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем		
ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы		
ОПК-11 умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом		

ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов		
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации		
ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала		
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации		
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации		
ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации		
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач		
ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации		
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		
ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации		
ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом		

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Современные проблемы и технологии управления персоналом» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Современные проблемы и технологии управления персоналом» 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 рейтинга (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	*Отлично*
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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

При оценивании курсового проекта по дисциплине «**Современные проблемы и технологии управления персоналом**» 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.	*Отлично*
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.	*Хорошо*
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.	*Удовлетворительно*
Содержание курсового проекта не соответствует заданию. Плагиат теоретического раздела.	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1.Элементом концепции управления персоналом **не является**

а. Методология управления персоналом;
б. Система управления персоналом;
в. Технология управления персоналом;
г. Нормативная база управления персоналом.

2.Управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала, позволяющее организации достигать своих целей в долгосрочной перспективе:

а. Стратегическое управление;
б. Тактическое;
в. Оперативное;
г. Долгосрочное.

3.Показатель текучести кадров свидетельствует

а. Об уровне стабильности трудового коллектива;
б. Об удельном весе потерь и перегрузок работников в общей трудоемкости производства;
в. Об уровне охраны труда;
г. О величине потерь рабочего времени.

4.Метод прямого поиска конкретного кандидата для фирмы-заказчика:

а. Аутстаффинг;

б. Лизинг;
в. Хэд-хантинг;
г. Аутплейсмент.

5. Вид шкалирования, предполагающий описание образа действия, соответствующего данному числовому значению:
   а. Упорядочение рангов;
   б. Шкалирование рейтингов описаний поведения;
   в. Проставление оценок по шкале с балльными оценками;
   г. Заданного распределения.
6. Проекционные тесты предназначены для выявления … кандидата
   а. Интересов и мотивов поведения;
   б. Степени стрессоустойчивости;
   в. Уровня образования;
   г. Способности действовать в экстремальных ситуациях.
7. Активное воздействие УП-менеджера и линейного руководителя на факторы, предопределяющие ход и продолжительность адаптации
   а. Развитие процесса адаптации;
   б. Управление процессом адаптации;
   в. Механизм адаптации;
   г. Этапность адаптации.
8. Процессуальные теории мотивации основываются на анализе
   а. Восприятия трудовой ситуации и ожиданий вознаграждения;
   б. Потребностей работников;
   в. Трудового вклада;
   г. Удовлетворенности трудом.
9. Деловая оценка – …
   а. Целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям рабочего места;
   б. Анализ затрат, связанных с наймом персонала;
   в. Целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала;
   г. Установление функциональной роли работников.
10. Концепция управления человеческими ресурсами включает критерии оценки эффективности организации:
    а. Гибкая организационная структура;
    б. Централизованное управление;
    в. Полное использование трудового потенциала работников;
    г. Внешний контроль.

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Современные тенденции в управлении персоналом
2. Проблемы привлечения персонала в современных организациях и способы их решения
3. Современные проблемы использования персонала
4. Современные проблемы развития персонала и основные подходы к их решению
5. Специфика принятия управленческих решений в сфере формирования персонала на основе критериев социально-экономической эффективности
6. Специфика принятия управленческих решений в сфере использования персонала на основе критериев социально-экономической эффективности
7. Специфика принятия управленческих решений в сфере развития персонала на основе критериев социально-экономической эффективности
8. Персонал предприятия как объект управления. Признаки персонала
9. Роль и функции корпоративных стандартов в управлении персоналом

10. Кадровый менеджмент: теории, концепции, парадигмы. История развития теорий управления персоналом

11. Философия и концепция управления персоналом

12. Система, принципы и методы управления персоналом

13. Сущность, субъекты и объекты профессиональной ориентации.

14. Субтехнологии профессиональной ориентации

15. Особенности профессиональной консультации и профессионального отбора.

16. Профессиональное самоопределение личности как управляемый процесс. Проблема выбора профессии

17. Структура процедуры оценки кандидата на вакантную должность.

18. Источники, технологии и методы набора персонала

19. Технология отбора персонала: этапы и методы. Показатели эффективности методов отбора

20. Сущность, виды и этапы адаптации. Технология управления адаптацией.

21. Структура, цели и задачи системы управления адаптацией. Выбор инструментов управления адаптацией на основе критериев социально-экономической эффективности

22. Инструменты и технологии, применяемые в процессе управления адаптацией

23. Наставничество и менторство как инструменты управления адаптацией персонала. Проблемы, возникающие в процессе управления адаптацией новых работников

24. Программы адаптации и программы введения в должность. Система управления адаптацией (на примере конкретной организацией)

25. Цели, задачи, принципы и виды текущей деловой оценки персонала

26. Проблема выбора объекта и методов оценки персонала. Методы оценки результатов труда

27. Методы оценки компетенций различных категорий работников. Проблемы, возникающие в процессе оценки, и способы их разрешения

28. Причины возникновения и способы минимизации ошибок в процессе оценки. Выбор технологии оценки на основе критериев социально-экономической эффективности

29. Проблема доведения результатов оценки до работников. Принципы организации беседы по результатам оценки

30. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

31. Теории мотивации. Политика мотивации и стимулирования труда персонала с учетом стратегических задач организации

32. Принципы и этапы создания технологии (системы) стимулирования труда

33. Сущность и основные направления стимулирования труда персонала. Выбор варианта системы оплаты труда на основе критериев социально-экономической эффективности

34. Ключевые термины теории развития и обучения персонала: развитие, образование, обучение персонала

35. Общее и профессиональное развитие персонала. Современные технологии и методы развития персонала

36. Современные проблемы развития и обучения персонала

37. Особенности реализации технологий развития и обучения на современных предприятиях

38. Формы, методы и средства обучения персонала. Процесс обучения персонала. Выбор варианта системы обучения персонала организации на основе критериев социально-экономической эффективности

39. Технологии обучения взрослых (андрогогика) и их практические приложения в системах развития и обучения

40. Проблема стимулирования персонала к профессиональному росту и инновационной деятельности. Основные подходы к ее решению.

41. Модель непрерывного обучения персонала.

42. Корпоративный университет как инструмент развития и обучения персонала организации

43. Корпоративное обучение на транспортных предприятиях: организация и методы

44. Самообучающаяся организация (Learning organization): сущность, особенности, принципы функционирования

45. Проблема оценки эффективности программ обучения: классические и современные подходы

46. Деловая карьера: сущность и содержание. Типы и модели деловой карьеры. Проблема «стеклянного потолка» и способы ее решения

47. Этапы деловой карьеры, их содержание. Технология управления деловой карьерой (на примере конкретной организации)

48. Кадровый резерв: понятие и сущность. Виды кадрового резерва. Технология работы с кадровым резервом. Технология управления кадровым резервом

49. Этапы процесса формирования резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, обучение резерва кадров

50. Виды кадрового резерва в современных организациях и технология управления деловой карьерой специалистов и руководителей предприятий

51. Сущность и содержание технологии высвобождения персонала

52. Формы и методы организационно-психологической поддержки при увольнении по инициативе работника. Формы и методы организационно-психологической поддержки работников при выходе на пенсию

53. Технология работы с высвобождаемыми работниками. Проблемы, возникающие в процессе увольнения работников по инициативе работодателя и по соглашению сторон, и способы их решения

54. Аутплейсмент как эффективная форма защиты интересов сокращаемых работников организации

55. Технология и методы оценки человеческого капитала и трудового потенциала организации

56. Понятие комфортных условий труда и оптимальных режимов труда и отдыха

57. Программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда и оптимальных режимов труда и отдыха на транспортных предприятиях

58. Методы и технология оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом

59. Бенчмаркинг и другие методы оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Типовые методы оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, используемые в ОАО «РЖД»

60. Оценка деятельности службы управления персоналом на транспорте на основе критериев социально-экономической эффективности

61. Функции отдела по управлению персоналом как бизнес-партнера. Влияние политики по управлению персоналом на бизнес-результаты организации

62. Роль исследований по персоналу в повышении эффективности управления персоналом

3.3 Типовой Экзаменационный билет

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Экзаменационный билет по дисциплине «Современные проблемы и технологии управления персоналом»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1.Корпоративное обучение на транспортных предприятиях: организация и методы 2.Программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда и оптимальных режимов труда и отдыха на транспортных предприятиях 3.В компании появилась вакансия начальника транспортного отдела. Задание: Предложите 3 варианта оценки кандидатов на вакантную должность, обоснуйте выбор с позиций социально-экономической эффективности		

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Экзаменационный билет по дисциплине** **«Современные проблемы и технологии управления персоналом»** **БИЛЕТ № 2**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1.Бенчмаркинг и другие методы оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации. Типовые методы оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации, используемые в ОАО «РЖД» 2.Деловая карьера: сущность и содержание. Типы и модели деловой карьеры. Проблема «стеклянного потолка» и способы ее решения 3.На период отпуска по уходу за ребенком начальника службы управления персоналом была принята новая сотрудница Мария. Он проявила себя как высокопродуктивный работник, в значительной степени превосходящий по профессиональным качествам свою предшественницу. Руководство компании решило, что именно Мария должна в дальнейшем остаться в данной должности. Задание: Перечислите возможные варианты замены начальника службы управления персоналом в рамках ТК РФ и выберите наиболее эффективный.		

3.4 Типовая задача

3.4.1 Выпускник вуза временно устроился на работу в транспортную организацию на должность проводника пассажирского вагона. Проработав первый месяц, он обратил

внимание на то, что другой молодой человек, примерно такого же возраста, выполняющий такую же работу на аналогичной должности, получает за те же часы работы почти в 1,5 раза большую зарплату. Когда он обратился за разъяснениями к руководству, то ему объяснили, что это естественно, поскольку тот работник, несмотря на возраст, работает дольше и имеет больший опыт работы. Кроме того, он является постоянным, т.е. штатным работником. Выпускник оказался перед выбором: либо согласиться с доводами руководителя, либо искать другую работу, которая будет оплачиваться более справедливо.

Оценить правомерность решения администрации организации об установлении величины оплаты труда нового проводника и обоснованность претензий последнего по этому вопросу.

3.4.2 Составьте индивидуальные планы адаптации для следующих работников:

−начальник службы управления персоналом транспортного предприятия;

−специалист службы управления персоналом транспортного предприятия.

Максимально конкретизируйте специальную программу ориентации, разделив этап профессионального инструктажа на обучение отдельным узкопрофессиональным навыкам и возложив обязанности по обучению на конкретных функциональных специалистов.

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 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).

3.6 Примерные темы курсового проекта

1. Инструменты исследования внутренних рынков труда компании
2. Государственная система управления трудовыми ресурсами: федеральный уровень
3. Государственная система управления трудовыми ресурсами: региональный уровень
4. Развитие категорий «Человеческий капитал и человеческие ресурсы» в российской науке
5. Совершенствование организационной структуры системы управления персоналом
6. Совершенствование информационного и технического обеспе-чения управления персоналом в российских организациях
7. Стратегия организации как основа формирования стратегии управления персоналом
8. Характеристика основных элементов системы управления эффек-тивностью деятельности организации и место в них показателей деятельности персонала
9. Проблемы реализации стратегии управления персоналом в организации
10. Совершенствование кадрового контроллинга и кадрового планирования в организации
11. Разработка методики прогнозирования потребности в персонале организации

12. Планирование производительности труда персонала: особенности институциональных элементов
13. Совершенствование технологии отбора и найма персонала
14. Совершенствование организации труда в организации
15. Особенности и специфика управленческого труда в современных организациях
16. Высвобождение персонала и маневр в организациях
17. Совершенствование информационных технологий управления персоналом
18. Совершенствование материального стимулирования персонала организации
19. Совершенствование нематериального стимулирования персонала организации
20. Формирование системы управления мотивацией трудовой деятельности в организации
21. Этические проблемы деловых отношений в организации
22. Проблемы развития организационной культуры
23. Совершенствование методов управления конфликтами и стрессами в организации
24. Корпоративные возможности совершенствования условий и культуры труда
25. Формирование и развитие систем социальной защиты работников
26. Совершенствование системы обучения персонала в организации
27. Организация обучения персонала в организации
28. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров
29. Консультирование высших управленческих кадров в организации (коучинг)
30. Корпоративные программы развития человеческих ресурсов
31. Инвестиции в здоровье работников как составляющей человеческого капитала
32. Разработка инструментов управления карьерой молодых работников
33. Формирование и развитие кадрового резерва в организации
34. Программы привлечения молодых специалистов как способ улучшения человеческих ресурсов организации
35. Совершенствование планирования затрат на персонал в организации
36. Организации системы оценки персонала для периодической аттестации
37. Использование результатов оценки персонала для совершенствования кадровой работы
38. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования деятельности персонала организации
39. Место функции управления человеческими ресурсами в цепочке взаимосвязей ключевых показателей эффективности организации
40. Управление эффективностью работы службы управления персоналом
41. Повышение эффективности управления персоналом на основе использования современных информационных технологий
42. 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.
43. Разработка ключевых показатели эффективности в оценке результативности деятельности кадровой службы. Эталонные показатели эффективности программ по УЧР
44. Оценка работы кадровой службы в зависимости от эволюцион-ного этапа ее развития.
45. Основные причины и направления аутсорсинга в управлении человеческими ресурсами.
46. Преимущества и недостатки (риски) аутсорсинга в сфере управления персоналом
47. Проблемы подготовки, использования и управления персоналом в развитых странах

48. Оценка человеческого капитала и его роль в управлении интеллектуальным капиталом.

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

1.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 «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»

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Современные проблемы и технологии управления персоналом» завершает изучение курса и проходит в форме экзамена. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию экзаменационной сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.01 Социальная и кадровая политика государства и организации

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

Дисциплина **Б1.В.01 Социальная и кадровая политика государства и организации** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 и 2 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет – 1 курс Зачет с оценкой, курсовая работа – 2 курс
ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии		
ОПК-9 способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации		
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации		
ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала		
ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации		
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		

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).

1 курс – Раздел 1. «Трудовое право: практики применения»

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Социальная и кадровая политика государства и организации» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Социальная и кадровая политика государства и организации» используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60% и более правильных ответов)**для i-exam.ru** 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.	*Зачтено*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов **для i-exam.ru** Студентам 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	*Не зачтено*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в i-exam.ru

1.**Нормативные акты, регулирующие вопросы дисциплины труда для отдельных категорий работников, называются:**

1) положениями о дисциплине
2) должностной инструкцией
3) правилами внутреннего трудового распорядка
4) уставами о дисциплине

2.**В решении об объявлении забастовки указываются: дата и время начала забастовки, перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, а также:**

1) предложения по минимуму необходимых работ (услуг)
2) фамилии инициаторов забастовки
3) наименование органа, возглавляющего забастовку
4) требования о приостановке работы предприятия

3.**За совершение дисциплинарного проступка к государственному гражданскому служащему применяются следующие взыскания: замечание, выговор, увольнение с гражданской службы, а также:**

1) освобождение от замещаемой должности
2) ограничение по службе
3) снижение в должности
4) предупреждение о неполном должностном соответствии

4.**Самозащита трудовых прав нуждается в отграничении от такой формы прекращения работы, как забастовка. Несмотря на возможное совпадение причин использования, эти формы отличаются по _____ и правовым последствиям их реализации (Выберите не менее двух вариантов).**

1) объекту
2) субъектам
3) процедурам
4) целям.

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Предмет трудового права.
2. Метод регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
3. Классификация источников трудового права.
4. Источники трудового права: понятие, общая характеристика и соотношение.
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.

3.3 Типовой билет для зачета

<table>
<tr>
<td>Уральский государственный университет путей сообщения
Кафедра «Управление персоналом и социология»</td>
<td>Билет для зачета
по дисциплине
«Социальная и кадровая политика государства и организации»
Раздел 1. «Трудовое право: практики применения»

БИЛЕТ № 1</td>
<td>УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

_____

Н. А. Александрова

«__» _____ 20__ г.</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3">1. Предмет трудового права
2. Социальное партнерство: понятие, формы, система
3. Постановка задачи. На предприятии «WWW» установлен суммированный учет рабочего времени. В качестве учетного взят период за 1 год. Годовая норма рабочего времени (ГНрв) составила 1981 час. Задача: рассчитайте нормальную продолжительность рабочего времени (НПрв) сотрудника, если его рабочая неделя составляет 40 ч., он находился в отпуске (От) 28 к.д. и на больничном (Бл) – 1 неделю.</td>
</tr>
</table>

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета по дисциплине «Социальная и кадровая политика государства и организации»** **Раздел 1. «Трудовое право: практики применения»** **БИЛЕТ № 2**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**

1. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
2. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов.
3. *Постановка задачи*: Транспортная организация города N наняла 86 иностранных рабочих. В интервью местной газете руководство данной организации объяснило свой выбор тем, что с ними «хорошо работать – они трудятся по 12 часов в день, без выходных и за зарплату в два раза меньше, чем наши рабочие. Единственная трудность – языковая, но мы справляемся». Наём иностранных граждан привел к росту социальной напряженности в городе. Указанные выше иностранные работники вынуждены жить на территории организации, и не могут выйти за ее пределы без сопровождения наряда полиции, так как население города «готово их растерзать», ведь жители города вынуждены искать работу в других регионах.

Задача: 1) определите правовые основы решения данной проблемы; 2) опираясь на положения ТК РФ, предложите оптимальный вариант решения проблемы социальной напряженности в городе N.

3.4 Типовая задача

3.4.1

Постановка задачи: В ОАО «РДЖ» разработано и реализуется «Положение о преданности компании ОАО "РДЖ"».

Задача: Опираясь на содержание указанного выше Положения, ответьте на следующие вопросы:

1) На защиту, прежде всего, чьих интересов направлена реализация Положения:

А) Работодателя; Б) Работника; В) Потребителя; Г) Государства?

2) Имеет ли реализация Положения стимулирующий характер? Если да, то каким образом?

Стимульный материал: Положение о преданности компании ОАО «РДЖ».

3.4.2

Постановка задачи:

Гражданин С., работающий машинистом в ОАО «РЖД» в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, обратился к дирекции с заявлением о компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно (Анталия–Москва) на себя, жену и двух детей – 13 и 18 лет в размере 80 000 руб.

Задача: 1) положениями какого нормативного правового акта непосредственно должен быть решен данный вопрос:

А) ст. 325 ТК РФ;

Б) Постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 N 455;

Г) Коллективным договором;

В) Приказом (распоряжением) о предоставлении отпуска работнику?

2) Должна ли дирекция удовлетворить требования гражданина С. в отношении:

А) гражданина С.;

Б) жены гражданина С.;

В) детей гражданина С.?

3) Какую сумму должна выплатить ОАО «РЖД» гражданину С.:

А) 100 % (80 000 руб.);

Б) 50% (40 000 руб.);

В) 25% (10 000 руб.);

Г) 0% (0 руб.)?

Стимульный материал: ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 12.06.2008 N 455; Коллективный договор ОАО «РЖД» на 2017 – 2019 гг.; Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

2 курс – раздел 2 и 3 «Социальная и кадровая политика государства и организации. Корпоративные стандарты»

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

1. Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Социальная и кадровая политика государства и организации» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.
2. При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Социальная и кадровая политика государства и организации» используется традиционная шкала оценивания.

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Зачет с оценкой	
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 рейтинга (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	*Отлично*
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (89-76 % 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 рейтинга, (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными	*Хорошо*

ошибками	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (60-75% 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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*
Защита курсовой работы соответствует шкале оценивания курсовой работы	
Содержание курсовой работы 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 курсовой работы и дополнительные вопросы. Соответствует требованиям по оформлению.	*Отлично*
Содержание курсовой работы 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 курсовой работы. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.	*Хорошо*
Содержание курсовой работы 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 курсовой работы. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.	*Удовлетворительно*
Содержание курсовой работы не соответствует заданию. Плагиат теоретического раздела.	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. В классическом понимании социальная ответственность бизнеса включает:

1) добросовестную деловую практику

2) развитие персонала предприятия
3) охрану здоровья и безопасные условия труда
4) развитие экономики
5) охрану окружающей среды и использование ресурсосберегающих технологий

2. Комплекс стратегических и тактических направлений деятельности Президента РФ, Правительства РФ, Федерального Собрания РФ, обеспечивающих эффективное развитие кадрового потенциала, а также система отношений, складывающихся в ходе управления кадровыми процессами и государственными органами власти в конкретной обстановке – это:
1) кадровая политика государства и корпораций
2) государственная кадровая политика
3) кадровая политика рыночного государства
4) государственная кадровая стратегия

3. 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

4. Внутренний документ компании, описывающий требования к кандидату на замещение вакантной должности на основе конкурентоспособности персонала
1) заявка на подбор персонала
2) должностная инструкция
3) положение о подразделении
4) штатное расписание

3.2 Вопросы для проведения промежуточной аттестации
1. Социальная политика государства: сущность и направления
2. Современные проблемы формирования и реализации социальной политики государства
3. Экономическая основа активной социальной политики государства и организации
4. Социальная ответственность бизнеса как основа корпоративной политики организации
5. Корпоративная защита персонала: связь с кадровой политикой
6. Особенности защиты работников от социальных рисков в кризисных условиях
7. Социальная защита персонала в Стратегии развития холдинга "РЖД" на период до 2030 года
8. Содержание корпоративной социальной политики ОАО РЖД
9. Формы защиты от социальных рисков в кадровой политике ОАО РЖД
10. Программы корпораций по защите от социальных рисков работников
11. Характеристика социального пакета в ОАО РЖД
12. Добровольное медицинское и пенсионное страхование в корпорациях
13. Система информации для разработки кадровой и социальной политики
14. Социальная и кадровая политика за рубежом
15. Трудовой потенциал общества, организации и работника. Структура кадрового потенциала.
16. Стратегия управления персоналом организации и ее связь с кадровой политикой
17. Характеристика кадровой стратегии на железнодорожном транспорте
18. Сущность и элементы кадровой политики организации
19. Основные типы кадровой политики предприятия
20. Характеристика важнейших направлений корпоративной кадровой политики

21. Алгоритм разработки кадровой политики
22. Понятие и содержание корпоративной кадровой политики организации
23. Особенности формирования кадровой политики организаций в современных условиях
24. Кадровая политика в госкорпорациях России
25. Компетенции как совокупность знаний, навыков, способностей, способов поведения, прилагаемых усилий и стереотипов поведения
26. Модели компетенций в системе управления персоналом и кадровой политике
27. Модели компетенций в системе стратегического управления персоналом на железнодорожном транспорте
28. Интеллектуальный капитал организации и отдельного работника: понятие, способы формирования и развития
29. Интеллектуальная собственность: понятие и инструменты управления
30. Проблемы реализации трудового потенциала организации и пути их решения
31. Корпоративная кадровая политика в сфере приема и отбора конкурентоспособного персонала
32. Технологии отбора конкурентоспособного персонала
33. Программы корпораций, направленные на развитие персонала
34. Адаптация персонала в условиях открытой и закрытой кадровой политики
35. Эффективные методы и инструменты адаптации персонала в корпорации
36. Алгоритм использования нормативных правовых документов менеджером в своей деятельности.
37. Внедрение системы корпоративных стандартов: проблемы и возможные способы решения
38. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок согласования
39. Локальных нормативные акты: их перечень, виды, назначение, документы подтверждают факт ознакомления работника с ЛНА.
40. Корпоративные стандарты: их группы, виды, функции, структура, иерархия

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Социальная и кадровая политика государства и организации»** **Раздел 2. «Социальная и кадровая политика государства и организации. Корпоративные стандарты»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Современные проблемы формирования и реализации социальной политики государства 2. Характеристика кадровой стратегии на железнодорожном транспорте 3. Опираясь на требования ГОСТ Р ИСО 9001-2008, раскройте содержание мер по управлению документацией в системе менеджмента качества организации. Составьте блок-схемы процессов управления документацией внутреннего и внешнего происхождения.		

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Социальная и кадровая политика государства и организации»** **Раздел 2 «Социальная и кадровая политика государства и организации. Корпоративные стандарты»** **БИЛЕТ № 2**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Социальная ответственность бизнеса как основа корпоративной политики организации 2. Характеристика важнейших направлений корпоративной кадровой политики 3. Сформируйте организационную структуру административного аппарата Службы управления персоналом автотранспортного предприятия. На ее основе разработайте процессную модель деятельности организации и представьте ее графически.		

3.4 Типовое практическое задание

3.4.1.

Практическое задание по материалам кадровой Стратегии ОАО «РЖД».

Определите общие направления и инструменты реализации корпоративной кадровой политики, используя предложенную информацию и дополнительные материалы организации. Заполните таблицу 1. Например, в Холдинге «РЖД» Стратегией предусмотрен коэффициент повышения заработной платы, с помощью которого компенсируется инфляция. В других документах из списка литературы можно найти конкретные показатели для заполнения всех групп элементов.

Выделите особенности кадровой политики, отражающие конкурентные преимущества организации, укажите полезные подходы к формированию и реализации корпоративной кадровой политики, которые можно использовать для улучшения управления человеческими ресурсами.

Таблица 1 – Социальный портфель организации ОАО «РЖД

Группы элементов	Характеристика инструментов
Заработная плата выше, чем средние показатели по стране	
Доплаты социального характера	
Обеспечение работоспособности и условий труда персонала	
Здоровье	Программа добровольного медицинского страхования
Образ жизни	Тренинги, образовательные программы

Пенсионные программы	
Льготы для членов семей работников	
Молодежные программы	

Рекомендуемые локальные нормативные акты:

1. Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года, утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 9 декабря 2016 г. № 2501р.
2. Распоряжение об утверждении целевой программы «Молодежь ОАО РЖД» от 15 декабря 2015 г. № 2934р.
3. Распоряжение об утверждении Коллективного договора ОАО «РЖД» на 2015-2016
4. Кодекс корпоративной социальной ответственности

3.4.2

Задание направлено на решение задачи – повышение эффективности благотворительных программ. Обобщите опыт компаний, реализующих благотворительные программы. Назовите их уровни, заполните таблицу. Для этого используйте приведенную информацию и самостоятельно подобранный материал.

Уровень реализации программы	Наименование организации	Направленность и содержание программы
Добросовестное выполнение своих прямых обязательств перед обществом и государством		
Развитие партнерских внутрифирменных отношений		
Внешний по отношению к отдельной корпорации		

Справочно

Компании восстановили бюджеты на корпоративную благотворительность. В 2017 году на нее пришлась та же доля прибыли, что и в 2016 году.

«ОМК-партнерство», признанное лучшей программой по содействию развитию инфраструктуры благотворительности в регионах, уделяет много внимания поддержке детей и молодежи.

Главным открытием исследования «Лидеры корпоративной благотворительности – 2017», стало то, что, несмотря на прогнозы, корпорации в прошлом году направили на программы корпоративной социальной ответственности (КСО) в России даже больший процент от выручки, чем в 2016 г., отмечает Е. Дубовицкая, директор российской практики PwC по корпоративному управлению и устойчивому развитию.

Этот вывод сделан на основе анализа данных 23 компаний, принимающих участие в исследовании в течение трех последних лет и раскрывающих свои бюджеты. По подсчетам PwC, средние расходы на благотворительность и социальные программы у постоянных участников исследования за 2017 г. выросли на 4–5%. В среднем компании тратили на эти

цели 0,12% своей выручки – это почти на четверть выше, чем годом ранее. Лидеры же по доле расходов среди всех участников – компании горнодобывающего сектора направили на социальные программы в среднем 0,35% выручки. При этом финансовое положение большинства из 23 постоянных участников в 2017 г. заметно не улучшилось, более того, их совокупная выручка оказалась на 8% ниже, чем в 2016 г., рассказывает менеджер PwC Вера Смирнова. Компании компенсировали снижение благотворительных бюджетов, произошедшее в кризисном 2016 году, и сфера КСО возвращается к докризисной ситуации. Это свидетельствует о том, что благотворительность становится неотъемлемой частью бизнес-стратегии компаний и ее роль с каждым годом продолжает расти.

3.5 Типовое задание на курсовую работу

Курсовая работа должна быть написана по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовой работой студент разрабатывает два вопроса, идентичные разделам курсовой работы:

1. Теоретические и методические основы исследуемой проблемы.
2. Анализ (оценка) состояния предмета исследования на предприятии. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования (подсистемы / технологии управления персоналом).

2.1. Общая характеристика предприятия.

2.2. Анализ кадровой ситуации и эффективности системы управления персоналом в организации.

2.3. Диагностика исследуемой проблемы на предприятии.

2.4. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования.

3.6 Примерные темы курсовой работы

1. Социальная политика государства: противоречия и пути их преодоления
2. Проблемы реализации социальной политики и пути их решения
3. Корпоративная социальная политика: характеристика и условия реализации
4. Кадровые риски в социальной и кадровой политике организации
5. Социальная ответственность бизнеса как основа социальной политики организации
6. Социальная поддержка работников на различных стадиях жизненного цикла организации
7. Корпоративная защита персонала в системе управления организацией
8. Сущность и направления государственной кадровой политики в РФ
9. Принципы и противоречия реализации государственной кадровой политики в РФ
10. Государственная кадровая политика в странах Европейского союза
11. Кадровая политика в зарубежных странах: особенности и возможности адаптации ее элементов к российской практике
12. Кадровый потенциал организации: сущность и проблемы измерения
13. Взаимосвязь социальной и кадровой политики со стратегией управления персоналом организации
14. Корпоративная ответственность бизнеса как фактор стабильности персонала
15. Алгоритм разработки и реализации кадровой политики организации
16. Корпоративная кадровая политика в системе управления организацией
17. Особенности кадровой политики в государственных корпорациях
18. Модели компетенций в системе управления персоналом и кадровой политике
19. Методы и инструменты стратегического управления персоналом в реальной экономике
20. Планирование и маркетинг персонала как элементы кадровой политики компании
21. Особенности политики привлечения, отбора и подбора персонала в кризисных условиях

22. Методы и инструменты привлечения высококвалифицированного персонала
23. Адаптация персонала как фактор эффективности труда
24. Отечественный и зарубежный опыт корпоративной защиты персонала

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

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 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 «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».

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Социальная и кадровая политика государства и организации» завершает изучение курса и проходит: в форме зачета на первом курсе; в форме зачета с оценкой на втором курсе. Он проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет и 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 для зачета и билета для зачета с оценкой, а также оценки курсовой работы. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.02 Технологии управления развитием персонала

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

Дисциплина **Б1.В.02 Технологии управления развитием персонала** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 и 2 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1 готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой – 1курс; Зачет с оценкой, курсовая работа – 1 курс Экзамен – 2 курс
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		
ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала		
ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения		
ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации		
ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации		
ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации		
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач		

ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру		
ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения		
ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации		
ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения		
ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации		
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом		

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).

1 курс

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Технологии управления развитием персонала» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Технологии управления развитием персонала» 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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному); решение практического	*Отлично*

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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

При оценивании курсовой работы по дисциплине «Технологии управления развитием персонала» используется традиционная шкала оценивания:

Критерий	Оценка по традиционной шкале
Содержание курсовой работы 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 курсовой работы и дополнительные вопросы. Соответствует требованиям по оформлению.	*Отлично*
Содержание курсовой работы 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 курсовой работы. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.	*Хорошо*
Содержание курсовой работы 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 курсовой работы. Нет ответов на дополнительные вопросы. Есть недочеты в оформлении.	*Удовлетворительно*

Содержание курсовой работы не соответствует заданию. Плагиат теоретического раздела.	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Направление специалистов и руководителей для приобретения нового опыта в филиалы, дочерние предприятия, подразделения, другие транспортные организации (в том числе и зарубежные)

1) наставничество
2) служебная командировка
3) ротация
4) стажировка

2. Установите последовательность этапов оценки эффективности программы профессионального обучения персонала

1) реакция слушателей на программу обучения
2) оценка знаний и опыта, полученных слушателем после прохождения программы обучения
3) оценка поведения на рабочем месте
4) оценка влияния программы обучения на бизнес компании
5) оценка ROI

3. Функции отдела обучения:

1) разработка годовых и перспективных планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации
2) комплектование учебных групп по обучению кадров, подбор преподавателей и инструкторов
3) контроль за исполнением руководителями подразделений приказов и распоряжений по работе с личным составом
4) изучение движения кадров, анализ текучести кадров, разработка мероприятий по ее устранению

4. Установите соответствие между результатами развития для работника, организации и общества

1) для работника	а) повышение производительности и качества труда, а следовательно, доходов организации
2) для организации	б) гарантия сохранения рабочего места
3) для общества	в) высвобождение персонала
	г) развитие трудового потенциала общества

5. Правильное отношение руководства организации к наличию субкультур проявляется в том, что оно…

a. Игнорирует различия в ценностях и поведении различных групп работников

б. Борется с проявлениями разнообразия мнений, традиций, обычаев
в. Поддерживает часть субкультур
г. Считает наличие субкультур объективно обусловленным и естественным явлением

6. Установите соответствие

Тип культуры	Характеристики типа культуры
1. Культура «оранжереи»	а. Стратегия зависит от случая; уважение к руководству - основа системы ценностей
2. Культура «собирателей колосков»	б. К людям относятся как к винтикам, необходимым для функционирования системы
3. Культура «огорода»	в. Характерна для государственных предприятий; персонал слабо мотивирован, не интересуется изменениями внешней среды
4. Культура «французского сада»	г. Используют испытанные в прошлом модели с включением в них минимума изменений, пирамидальная структура

7. Показатели благоприятного социально-психологического климата:
а. Деловое, творческое настроение в течение рабочего дня
б. Низкая текучесть кадров
в. Построение отношений на принципах конкуренции и подавления
г. Члены организации инертны, пассивны

8. Функция организационной культуры, состоящая в привитии персоналу адекватных образцов поведения
а. Мотивирующая
б. Инновационная
в. Адаптивная
г. Поведенческая

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (зачет с оценкой)

1. Развитие персонала: сущность и содержание.
2. Развитие персонала как система.
3. Сущность управления развитием персонала.
4. Этапы управления развитием персонала.
5. Традиционный и новый поход к развитию персонала.
6. Интеллектуальный капитал персонала/организации и методы его оценки.
7. Политика обучения и развития персонала в организации.
8. Субъекты управления развитием персонала в организации.
9. Задачи и функции отдела обучения персонала.
10. Корпоративный учебный центр.
11. Корпоративный институт и корпоративный университет: сравнительная характеристика.
12. Самообучающаяся организация: сущность и концепции.
13. Обучение персонала: сущность и содержание.
14. Виды, формы и методы обучения персонала.
15. Этапы процесса обучения персонала.
16. Методика оценки эффективности обучения персонала.
17. Документирование организации обучения персонала в организации.
18. Деловая карьера: сущность и содержание.
19. Управление деловой карьерой.
20. Планы развития и планы карьеры.
21. Служебно-профессиональное продвижение персонала: сущность и содержание.
22. Служебно-профессиональное продвижение и деловая карьера.

23. Документирование служебно-профессионального продвижения персонала.
24. Работа по управлению служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.
25. Кадровый резерв: сущность и содержание.
26. Этапы управления кадровым резервом.
27. Документирование работы с кадровым резервом.
28. Отечественный опыт управления развитием персонала.
29. Зарубежный опыт управления развитием персонала.
30. Практика управления развитием персонала на транспортных предприятиях.

3.2.1 Вопросы для проведения промежуточной аттестации (зачет с оценкой)

1. Социологическое понятие культуры. Культура общества, социальных слоев и социальных групп. Понятие организационной культуры.
2. Организационная культура как ресурс организации. Роль организационной культуры в функционировании и развитии организации.
3. Образовательная и инновационная функции организационной культуры
4. Структура организационной культуры. Миссия организации. Разработка миссии организации. PR-кампании по продвижению миссии организации.
5. Миссия организации и организационные цели. Миссия ОАО «РЖД»
6. Значение и определение организационных ценностей. Формирование организационных ценностей.
7. Нормы как элемент организационной культуры. Этический кодекс организации.
8. Организационные мифы, легенды и герои организации. Организационная культура и имидж организации.
9. Множественность подходов к типологии организационных культур. Общая характеристика типологий оргкультуры и практическая значимость типологизации.
10. Инструменты и методика познания организационной культуры.
11. Понятие «морально-психологический климат»
12. Благоприятный и неблагоприятный морально-психологический климат
13. Факторы формирования благоприятного морально-психологического климата
14. Методы и инструменты исследования морально-психологического климата и организационной культуры.
15. Конфликты. Стратегия управления конфликтами
16. Технология управления конфликтными и стрессовыми ситуациями в коллективе
17. Процесс формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Роль службы управления персоналом в формировании оргкультуры.
18. Особенности формирования организационной культуры предприятий в современных российских условиях
19. Интеграция интересов компании и работников путем социализации, адаптации и обучения персонала.
20. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании
21. Инновационный потенциал организационной культуры
22. Инструменты мотивации персонала к профессиональному развитию
23. Сущность и этапы управления организационной культурой и морально-психологическим климатом.
24. Оптимизация морально-психологического климата.
25. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Механизмы и этапы формирования благоприятного морально-психологического климата
26. Локальные нормативные акты по управлению организационной культурой и морально-психологическим климатом.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине** **«Технологии управления развитием персонала»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Субъекты управления развитием персонала в организации 2. Технология управления конфликтными и стрессовыми ситуациями в коллективе. 3. Разработайте карьерограмму для должности «Инженер по обучению» вагонного депо.		

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине** **«Технологии управления развитием персонала»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Нормы как элемент организационной культуры. Этический кодекс организации. 2. Практика управления развитием персонала на транспортных предприятиях. 3. На многих совместных предприятиях с западным менеджментом существуют правила внутреннего распорядка, согласно которым ограничиваются «перекуры» в работе (т.е. рабочее время строго регламентировано), подчеркивается индивидуальная ответственность каждого работника, запрещены неформальные контакты между работниками в процессе труда и т.д. Почему, несмотря на безработицу в регионах и высокую оплату труда, на этих предприятиях сталкиваются с высокой текучестью кадров?		

3.4 Типовая задача

3.4.1.

На преуспевающем в производстве и реализации продукции предприятии за относительно непродолжительное время (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работников из-за двукратного увеличения численности персонала,

перехода на пенсию многих ветеранов труда и прихода на предприятие молодых людей - выпускников вузов и технических лицеев. Это вызвало сбои в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отступления от сложившихся прежде традиций и ритуалов, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, ослабляющие деловой настрой и сплоченность работников. Задача: требуется в сложившейся ситуации сделать выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

3.4.2

Крупная транспортная компания, действующая на рынке авиационных перевозок более 20 лет, столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала – настоящих профессионалов и носителей уникальных знаний. Для того чтобы сохранить носителей ключевой информации, изменив их иерархический статус, компания разработала программу развития наставничества, полагая, что опытные специалисты станут наставниками для более молодых управленцев, и начала реализовывать ее через систему семинаров, проводимых потенциальными наставниками. Однако действующие руководители, возраст которых приближается к пенсионному рубежу, начали волноваться и обижаться на компанию. Стал развиваться конфликт интересов. Внедрение программы вызвало большое сопротивление. Выяснилось, что управленцы больше мотивированы уйти на пенсию (так как по условиям контракта получат хорошее вознаграждение) и унести с собой уникальные знания, нежели остаться в компании в роли наставников.

Вопросы.

1) В чем вы видите основную причину опасений потенциальных наставников? Обоснуйте свой вывод.

2) Какие меры можно предпринять для того чтобы сохранить носителей ключевой информации в компании и эффективно организовать процесс обмена опытом?

3.5 Типовое задание на курсовую работу

Курсовая работа должна быть написана по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовой работой студент разрабатывает два вопроса, идентичные разделам курсовой работы:

1. Теоретические и методические основы исследуемой проблемы.

2. Анализ (оценка) состояния предмета исследования на предприятии. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования (подсистемы / технологии управления персоналом).

2.1. Общая характеристика предприятия.

2.2. Анализ кадровой ситуации и эффективности системы управления персоналом в организации.

2.3. Диагностика исследуемой проблемы на предприятии.

2.4. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования.

3.6 Примерные темы курсовой работы

1. Разработка программы формирования «культуры бережливого производства» на предприятии.
2. Разработка технологии формирования управленческой команды
3. Разработка технологии формирования команды профессионалов.
4. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга.
5. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы.
6. Разработка технологии управления конфликтами в кросс-культурной среде

7. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала.
8. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений.
9. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации.
10. Разработка технологии формирования внутреннего HR-бренда компании.
11. Разработка технологии формирования внешнего HR-бренда компании.
12. Разработка технологии повышения привлекательности HR-бренда организации.
13. Разработка программы развития лидерских качеств менеджеров среднего звена.
14. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации.
15. Разработка процедуры диагностики атмосферы в трудовом коллективе на основе инструмента playback-театр.
16. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
17. Разработка программы развития эмоциональной компетентности руководителей организации.
18. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров.
19. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры.
20. Методы развития организационной культуры в организации (на примере конкретного предприятия)
21. Системный подход в изучении национальных особенностей организационной культуры
22. Социальная ответственность бизнес-структуры как фактор развития организационной культуры
23. Организационная приверженность как показатель уровня развития организационной культуры
24. Формирование организационной культуры (на примере конкретного предприятия)
25. Управление изменениями организационной культуры (на примере конкретного предприятия)
26. Разработка программы формирования лояльности персонала (на примере конкретного предприятия)
27. Разработка программы формирования вовлеченности персонала (на примере конкретного предприятия)
28. Разработка программы формирования приверженности персонала компании
29. Организационные ценности: проблема формирования и восприятия
30. Формирование бизнес-ценностей компании (на примере конкретной организации)
31. Разработка проекта Этического кодекса организации
32. Роль службы управления персоналом в формировании и поддержании организационной культуры
33. Проблема существования субкультур и контркультур в организации
34. Разработка проекта PR-кампании по продвижению миссии организации
35. Формирование HR-бренда организации (на примере конкретной организации)
36. Разработка инструментов диагностики состояния организационной культуры (на примере конкретной организации)
37. Сторителлинг как инструмент трансляции организационных ценностей (на примере конкретной организации)
38. Повышение уровня сплоченности коллектива организации как цель event-мероприятия
39. Разработка проекта корпоративного мероприятия, нацеленного на повышение лояльности персонала

40. Разработка проекта корпоративного мероприятия, нацеленного на повышение уровня вовлеченности персонала

41. Разработка проекта корпоративного мероприятия, нацеленного на повышение уровня приверженности персонала

2 курс

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Технологии управления развитием персонала» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Технологии управления развитием персонала» 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 рейтинга (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	*Отлично*
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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно,	*Неудовлетворительно*

решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Отметьте утверждения, свидетельствующие о сплоченности сотрудников вашей организации (не более 3):

а. Совпадение интересов, взглядов и ценностей;
б. Наличие единой и привлекательной для всех цели;
в. Внутренняя атмосфера психологической безопасности;
г. Активная совместная деятельность;
д. Наличие лидера в команде;
е. Отличие от других команд;
ж. Корпоративный дух в группе;
з. Соревнование с другими командами;
и. Объединение усилий в случае опасности, в ответ на вызов внешней среды.

2.В процессе практической работы менеджерам следует опираться на следующие виды планов:

а. Оперативные
б. Бизнес-план
в. Стратегические, с обоснованием основных направлений оперативной деятельности по различным составляющим: производство, транспортировка, торговля, финансовая деятельность и пр.
г. Взаимосвязанную систему планов с учетом оперативной деятельности и стратегии развития организации

3.Для чего осуществляется делегирование полномочий подчиненным:

а. Для оптимального решения комплексной задачи
б. Для сохранения «группового» стиля работы
в. Для проверки квалификации подчиненных
г. Для разгрузки самого руководителя

4.Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:

а. Люди-продукция-прибыль
б. Прибыль-люди-продукция
в. Продукция-прибыль-люди
г. Люди-прибыль-продукция

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации (экзамен)

1. Лидерские качества руководителя. Источники власти руководителя-лидера
2. Руководитель и подчиненные. Методы влияния на подчиненных.
3. Лидер как проводник корпоративной культуры
4. Модель компетенций ОАО «РЖД». Особенности проявления компетенций руководителя в зависимости от уровня должности

5. Коммуникация. Ключевые моменты коммуникативного процесса

6. Составляющие коммуникативной компетентности руководителя (умение слушать, умение убеждать, умение предоставлять обратную связь)

7. Этикет делового общения. Телефонный этикет. Деловой стиль одежды. Деловая переписка

8. Создание эффективной команды и организация командной работы

9. Командные роли. Развитие команды

10. Феномен группового мышления. Способы преодоления феномена группового мышления

11. Современные приемы формирования команд. Роль руководителя-лидера в создании и развитии высокоэффективной команды

12. Делегирование полномочий подчиненным как фактор снижения издержек управления, повышения качества принимаемых решений, улучшения мотивации сотрудников.

13. Содержание процесса делегирования.

14. Условия и техника делегирования

15. Принципы и правила делегирования полномочий

16. Типичные ошибки, допускаемые руководителями при делегировании полномочий и способы их предотвращения

17. Навык делегирования. «Золотое правило» руководства. Особенности и преимущества делегирования полномочий.

18. Время и искусство управления им. Эффективное управление временем. Выбор целей

19. Методы устранения сопротивления подчиненных

20. Способы побуждения подчиненных к самостоятельной выработке решений.

21. Оценка времени. Определение приоритетов и отсеивание лишнего. Создание реалистичных, работающих планов

22. «Пожиратели времени» и «пожарные случаи»

23. Мотивация как функция управления: задачи, механизм мотивации. 27.Потребности. Теории мотивации.

24. Мотивы и стимулы. Виды стимулирования труда.

25. Управление стрессом. Современные представления о природе стресса

26. Влияние стресса на эффективность производственной деятельности. Стресс на рабочем месте, его основные проявления

27. Основные виды стрессоров, возникающие в организациях. Способы минимизации их воздействия

28. Методы снижения стрессогенности рабочей среды. Устранение стрессоров на рабочем месте

29. Стратегии повышения устойчивости к стрессу. Стратегии эффективной реакции на стресс

3.3 Типовой Экзаменационный билет

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Экзаменационный билет по дисциплине** **«Технологии управления развитием персонала»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**

1. Модель компетенций ОАО «РЖД».
2. Контроль как функция управления: цели, задачи.
3. Вы работаете мастером. Вы лично должны покритиковать своего подчиненного при непосредственном контакте с ним.

А. Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Что вы ему скажете?

Б. Рабочий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Экзаменационный билет по дисциплине** **«Технологии управления развитием персонала»** **БИЛЕТ № 2**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**

1. Мотивы. Виды стимулирования труда.
2. Этапы воздействия на трудовую мотивацию работника
3. Вы работаете начальником цеха. По телефону выражаете неудовлетворение действиями своего коллеги, начальника другого цеха.

А. Ваш коллега не поставил своевременно детали, и рабочие вашего цеха не смогли собрать узел изделия к положенному по графику сроку. Что вы скажете своему коллеге?

Б. Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего цеха грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого начальника цеха?

3.4. Типовая задача

3.4.1

Официант вагона-ресторана Ильина М.К., 19 лет. В компании на испытательном сроке. В работе нравится возможность общения с людьми, заинтересована в получении

опыта работы официанта, инициативна в работе с клиентами. Систематически нарушает требования к внешнему виду официанта (молодежный стиль, открытые части тела) мотивируя это тем, что не имеет средств на обновление гардероба, ссылается на невысокую зарплату. Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Ильиной М.К. на соответствие требованиям к стандартам внешнего вида.

3.4.2

Вы критикуете одну свою подчиненную, которая в ответ реагирует очень эмоционально и плачет. Вам приходится сворачивать беседу. Как добиться того, чтобы она все-таки узнала ваши соображения?

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

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 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 «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»

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технологии управления развитием персонала» завершает изучение курса и проходит: зачета с оценкой на первом курсе, в форме экзамена на втором курсе. Она проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

Допуском к промежуточной аттестации экзамену является итоговое тестирование. Зачет с оценкой и экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.01.01 Современные методы социологических исследований в управлении персоналом

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.01 Современные методы социологических исследований в управлении персоналом** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой Курсовая работа
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации		
ПК-22: умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели		
ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации		

Траектория формирования у обучающих 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 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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	*Отлично (зачтено)*
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 рейтинга, (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	Хорошо (*зачтено)*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	Удовлетворительно (*зачтено)*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	Неудовлетворительно *(не зачтено)*

При оценивании курсовой работы по дисциплине и его защиты используется традиционная шкала оценивания

Критерии выставления оценок	Оценка
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 курсовой работы 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.	*Отлично*
Работа имеет преимущественно аналитический характер; содержит достаточно проработанный проект по теме исследования; представлены инструменты исследования; работа характеризуется последовательным изложением материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями в практической части работы. Работа соответствует основным требованиям оформления. При защите курсовой работы 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	*Хорошо*
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. Работа не соответствует основным требованиям оформления. При защите курсовой работы студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы	*Удовлетворительно*
Работа носит теоретический характер и выполнена без использования практического	*Неудовлетворительно*

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 курсовой работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории и практики вопроса, при ответе допускает существенные ошибки	

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. Эмпирия в социологии – это комплекс …	– исследований, ориентированных на сбор и анализ реальных социальных фактов с использованием специальной методики – концепций о социальном развитии – репрезентативных данных – современных представлений о закономерностях развития
2. Исследование, которое осуществляется для проверки содержания анкеты, формулировок и последовательности вопросов, вариантов ответов и т.п. на малой выборке – это …	– пилотаж – тест-драйв – апробация – проверка концепции
3. Эксплицитность, логическая последовательность элементов, гибкость – основные требования к …	– 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

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. Понятие и специфика измерения в социологии. «Мягкая» и «жесткая» стратегии получения эмпирических данных.

6. Первичная социологическая информация и требования к ней.

7. Виды качественных методов.

8. Способы измерения социальной информации.

9. Конструирование измерительных шкал. Типы шкал.

10. Требования к социологической шкале.

11. Понятие генеральной совокупности в социологическом исследовании. Выборочный метод и выборочная совокупность.

12. Проблема репрезентативности выборки.

13. План построения выборки. Размещение выборки.

14. Объем выборки. Реализация и «ремонт» выборки.

15. Виды выборки и границы применения видов выборки.

16. Ошибки выборки.

17. Вопрос как способ общения с респондентом. Функции вопросов.

18. «Открытые» и «закрытые» вопросы. Типичные ошибки «закрытых» вопросов.

19. Классификация вопросов.

20. Композиция анкеты. Последовательность вопросов и проблема монотонности анкеты.

21. Основные правила формулировки вопросов.

22. Особенности социологического наблюдения и его применения в трудовом коллективе. Границы применения метода наблюдения.

23. Типологизация видов наблюдения.

24. Пути повышения достоверности и надежности данных наблюдения.

25. Роль и качества наблюдателя.

26. Документ как источник социологической информации. Классификация документов.

27. Методы анализа документов.

28. Контент-анализ в социальных исследованиях.

29. Проблема достоверности документальной информации.

30. Опрос как метод получения первичной социальной информации.

31. Познавательные возможности метода опроса.

32. Виды опросов: особенности процедуры проведения каждого.

33. Правила ведения интервью. Профессиональная этика интервьюера.

34. Виды интервью.

35. Техника анкетного опроса.

36. Качество социологической информации и пути ее обеспечения.

37. Экспертный опрос: сущность и формы. Организация и формирование экспертных групп.

38. Подготовка материалов к обработке. Методы обработки и анализа данных.

39. Построение таблиц. Группировка и типологизация информации.

40. Методология и методика эксперимента.

41. Классификация экспериментов.

42. Ошибки и трудности в эксперименте.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине** **«СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИСЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»** **БИЛЕТ № 6**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Первичная социологическая информация и требования к ней. 2. Экспертный опрос: сущность и формы. Организация и формирование экспертных групп. 3. Разработать инструмент сбора социологической информации на основе метода наблюдения.		

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине** **«СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИСЛЕДОВАНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»** **БИЛЕТ № 5**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Роль и качества наблюдателя. 2. Построение таблиц. Группировка и типологизация информации. 3. Разработать инструмент сбора социологической информации на основе метода глубинного интервью.		

3.4 Типовая задача

3.4.1

Пронумеруйте виды вопросов так, чтобы правильно отразить логику выстраивания тематического блока в базисной части анкеты по так называемому принципу «воронки»:

- дихотомический вопрос, призванный уточнить общую направленность мнения;
- вопрос-фильтр для отсеивания некомпетентных респондентов;
- вопрос о знании/информированности о конкретном событии/процессе/факте;
- шкала оценки интенсивности мнения;
- вопрос, уточняющий причины сложившегося мнения.

3.4.2

В приведенном ниже списке обозначьте те вопросы, которые сформулированы неправильно, и укажите почему:

1)«Согласны ли Вы с утверждением, что правительство России должно проводить повышение стипендий не реже одного раза в год?»

2)«Согласны ли Вы с утверждением, что уровень преподавания иностранных языков на гуманитарных специальностях выше, чем на технических, и что руководству университета следует подумать о том, как повысить языковую подготовку своих выпускников?»

3)«Укажите размер среднедушевого дохода Вашей семьи в прошлом месяце (сумму, приходящуюся на одного члена семьи)».

4)«Как Вы оцениваете свое материальное положение?»

5)«Каков размер Вашего дохода?»

6)«Укажите, пожалуйста, как Вы провели летние каникулы».

7)«Как Вы считаете, какой возраст для женщины оптимален для рождения первого ребенка?»

8)«Вы предпочитаете отдыхать в России или за рубежом?»

9)«Сколько хлеба в неделю Вы покупаете?»

10) «Как Вы думаете, по Вашему мнению, наибольшее влияние на формирование мировоззрения и ценностных ориентации человека в современном российском обществе оказывают в первую очередь первичные агенты социализации, формирующие его как личность на первых этапах становления, или же вторичные агенты социализации, вступающие в действие несколько позже, но сопутствующие ему всю оставшуюся жизнь?»

11) «Вы бы скорее не стали общаться с людьми другой национальности, если бы Ваши родители не разрешали Вам?»

3.5 Типовое задание на курсовую работу

Курсовая работа должна быть написана по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовой работой студент разрабатывает два вопроса, идентичные разделам курсовой работы:

1. Теоретические и методические основы исследуемой проблемы.

2. Анализ (оценка) состояния предмета исследования на предприятии. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования (подсистемы / технологии управления персоналом).

2.1. Общая характеристика предприятия.

2.2. Анализ кадровой ситуации и эффективности системы управления персоналом в организации.

2.3. Диагностика исследуемой проблемы на предприятии.

2.4. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования.

3.6 Примерные темы курсовой работы

1.Эффективность работы кадровой службы предприятия

2.Влияние структурной реформы на изменение социальных отношений в первичных трудовых коллективах

3.Отношение общественного мнения к структурным изменениям в отрасли

4.Особенности организационной культуры предприятия

5.Лидер в трудовом коллективе: социально-деловой портрет

6.Эффективность работы руководителя подразделения

7.Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение

8.Социальный портрет женщины-руководителя

9.Женщина на железной дороге: статистика и социальный портрет

10.Мотивы трудовой деятельности молодых специалистов

11.«Мотивационное ядро» рабочего железной дороги

12.Система стимулирования труда и трудовые показатели подразделения

13.Процесс адаптации молодых специалистов

14.Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
15.Организация рационализаторской и новаторской работы на предприятия
16.Досуг работника и пути его оптимизации
17.Причины пьянства на рабочем месте и пути его профилактики
18.Социально-психологический климат коллектива (на примере конкретного коллектива)
19.Состояние социальной напряженности подразделения
20.Состояние трудовой дисциплины коллектива
21.Резерв руководителей подразделения: состав, оценка, работа с резервом
22.Анализ кадрового потенциала организации
23.Организация работы с кадровым резервом на выдвижение
24.Основные проблемы кадровой политики в организации
25.Создание положительной мотивации трудовой деятельности
26.Процесс высвобождения персонала
27.Организационная структура системы управления организаций
28.Изучение потребностей и интересов работников для стимулирования труда: анализ проведенных исследований
29.Мобильность персонала: подходы к решению кадровых проблем
30.Основные направления подготовки и переподготовки персонала
31.Особенности трудового поведения увольняющихся сотрудников
32.Стиль руководства и его роль в управлении персоналом
33.Потребности в HR-специалистах: контент-анализ объявлений о вакансиях
34.Наставничество в организации
35.Контрактныйнайм: проблемы работников и работодателей

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

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 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 «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»

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Современные методы социологических исследований в управлении персоналом» завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Она проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

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 экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с

учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.01.02 Социально-экономические исследования в менеджменте

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.02 Социально-экономические исследования в менеджменте** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОПК-8: владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой Курсовая работа
ПК-2: умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации		
ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели		
ПК-23: умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации		

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

1. Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Социально-экономические исследования в менеджменте» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2. При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Социально-экономические исследования в менеджменте» используется традиционная шкала 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,	*Отлично (зачтено)*

Критерии выставления оценок	Оценка
показатели рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному).	
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-85 % 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 рейтинга, (все предусмотренные РПД учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов).	Хорошо (*зачтено)*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий.	Удовлетворительно (*зачтено)*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно.	Неудовлетворительно *(не зачтено)*

При оценивании курсовой работы по дисциплине «Социально-экономические исследования в менеджменте» используется традиционная шкала оценивания

Критерии выставления оценок	Оценка
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 курсовой работы 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.	*Отлично*
Работа имеет преимущественно аналитический характер; содержит достаточно проработанный проект по теме исследования; представлены инструменты исследования; работа характеризуется последовательным изложением материала с соответствующими выводами, однако с не вполне обоснованными предложениями в практической части работы. Работа соответствует основным требованиям оформления. При защите курсовой работы 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	*Хорошо*
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. Работа не соответствует основным требованиям оформления. При защите курсовой работы студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов темы, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы	*Удовлетворительно*
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 курсовой работы студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы	*Неудовлетворительно*

по теме, не знает теории и практики вопроса, при ответе допускает существенные ошибки	

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. Эмпирия в социологии – это комплекс …	– исследований, ориентированных на сбор и анализ реальных социальных фактов с использованием специальной методики – концепций о социальном развитии – репрезентативных данных – современных представлений о закономерностях развития
2. Исследование, которое осуществляется для проверки содержания анкеты, формулировок и последовательности вопросов, вариантов ответов и т.п. на малой выборке – это …	– пилотаж – тест-драйв – апробация – проверка концепции
3. Эксплицитность, логическая последовательность элементов, гибкость – основные требования к …	– 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

1. Роль исследования в менеджменте.
2. Методологии исследования управленческих ситуаций.
3. Общенаучные и формально-логические методы исследований в менеджменте.
4. Конкретные (специфические) методы исследований в менеджменте.
5. Планирование и организация исследований в менеджменте.
6. Диагностика системы управления.
7. Современные методы социологических исследований в управлении персоналом.
8. Понятие социологического исследования.
9. Виды социологических исследований.
10. Этапы социологических исследований.

11. Функции и возможности социологического исследования на производстве (в системе управления персоналом).
12. Теория и методология выборки.
13. Неопросные методы сбора информации.
14. Преимущества и недостатки неопросных методов сбора информации.
15. Понятие ошибки выборки, ее типы.
16. Контроль и ремонт выборки.
17. Расчет объема выборки и ее репрезентативность.
18. Методы сбора данных в социологических исследованиях.
19. Опросные методы сбора информации.
20. Проблема доверия к исследователю в ходе интервью.
21. Методология и технология глубинного/экспертного интервью.
22. Роль телефонных/интернет опросов в повседневной практике.
23. Конструирование измерительных шкал.
24. Композиция социологической анкеты.
25. Разработка анкеты и основные принципы ее композиции.
26. Особенности организации и проведения социологического наблюдения в трудовом коллективе.
27. Требования к конструированию инструментария.
28. Общие принципы анализа и представления данных.
29. Обработка информации, анализ и представление данных.
30. Методы обработки и анализа данных.
31. Основные процедуры анализа эмпирических данных в программе SPSS.

3.3 Типовой билет к зачету с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Социально-экономические исследования в менеджменте»** **БИЛЕТ № 6**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Роль исследования в менеджменте 2. Конкретные (специфические) методы исследований в менеджменте 3. Известно, что доля женщин в возрасте 18-19 в генеральной совокупности составляет 90000, мужчин – 85000. Доля женщин в возрасте 30-54 лет составляет 145000, мужчин – 125000. Рассчитать квотное задание.		

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета с оценкой** **по дисциплине «Социально-экономические исследования в менеджменте»** **БИЛЕТ № 7**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Композиция социологической анкеты 2. Неопросные методы сбора информации 3. Количество генеральной совокупности составляет 2000 работников. Объем выборочной совокупности составляет 200 работников. Определить шаг выборки для систематического отбора единиц генеральной совокупности.		

3.4 Типовая задача

3.4.1

Определите методы социологического исследования, использованные исследователями на разных этапах знаменитого Хоуторнского проекта:

1) Первоначально проводилась проверка воздействия каждодневных условий работы на производительность труда (например, как влияют на уровень производительности женской бригады физические факторы и система премиальной оплаты труда). Было открыто то, что
В дальнейшем стало известно как «хоуторнский эффект»: рост производительности труда отмечался даже тогда, когда воздействие измеряемых факторов снималось и происходило возвращение к изначальным условиям труда, потому что в бригаде рабочих, принимавшей участие в исследовании, сложились дружеские отношения с исследовательской группой - это побуждало работников повышать производительность труда и проявлять инициативу. Исследователи пришли к выводу, что психологические факторы более, чем физические условия, важны для достижения изменений в производительности.

2) Чтобы исследовать связь между социально-психологическими факторами и управлением были проведены беседы с более чем двадцатью тысячами рабочих как с помощью формализованных бланков, так и без них, в свободной форме. Хотя данную исследовательскую программу пришлось завершить с наступлением периода Великой депрессии, исследователям удалось сделать вывод, что социальные группы на уровне цеха способны к жесткому контролю над индивидуальным рабочим поведением.

3) Для изучения социальной организации рабочих групп исследовательская команда применили техники антропологической поле вой работы для исследований рабочего места как маленького сообщества, взаимосвязанного с более широкой социальной системой. Три бригады рабочих были помещены в отдельное место, где были воспроизведены условия обычного цеха. В течение восемнадцати недель один из ученых интервьюировал рабочих об их предпочтениях и склонностях, другой извне, через специальное окно, фиксировал взаимодействие рабочих, формальную организацию труда и их не формальные контакты.

3.4.2

Упорядочьте последовательность стадий социологического исследования:

- Стадия эмпирической проверки сформулированной гипотезы;

- Стадия осознания теоретической или практической недостаточности существующего знания (источники осознания могут лежать как в области теории, так и в области повседневного опыта);
- Стадия формулировки проблемы;
- Стадия переопределения и уточнения проблемы и/или гипотезы, дающая начало новому исследовательскому циклу.

3.5 Типовое задание на курсовую работу

Курсовая работа должна быть написана по определенному плану, универсальному для всех тем. В процессе работы над курсовой работой студент разрабатывает два вопроса, идентичные разделам курсовой работы:

1. Теоретические и методические основы исследуемой проблемы.

2. Анализ (оценка) состояния предмета исследования на предприятии. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования (подсистемы / технологии управления персоналом).

2.1. Общая характеристика предприятия.

2.2. Анализ кадровой ситуации и эффективности системы управления персоналом в организации.

2.3. Диагностика исследуемой проблемы на предприятии.

2.4. Рекомендации по совершенствованию предмета исследования.

3.6 Примерные темы курсовой работы

1.Эффективность работы кадровой службы предприятия

2.Влияние структурной реформы на изменение социальных отношений в первичных трудовых коллективах

3.Отношение общественного мнения к структурным изменениям в отрасли

4.Особенности организационной культуры предприятия

5.Лидер в трудовом коллективе: социально-деловой портрет

6.Эффективность работы руководителя подразделения

7.Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение

8.Социальный портрет женщины-руководителя

9.Женщина на железной дороге: статистика и социальный портрет

10.Мотивы трудовой деятельности молодых специалистов

11.«Мотивационное ядро» рабочего железной дороги

12.Система стимулирования труда и трудовые показатели подразделения

13.Процесс адаптации молодых специалистов

14.Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения

15.Организация рационализаторской и новаторской работы на предприятия

16.Досуг работника и пути его оптимизации

17.Причины пьянства на рабочем месте и пути его профилактики

18.Социально-психологический климат коллектива (на примере конкретного коллектива)

19.Состояние социальной напряженности подразделения

20.Состояние трудовой дисциплины коллектива

21.Резерв руководителей подразделения: состав, оценка, работа с резервом

22.Анализ кадрового потенциала организации

23.Организация работы с кадровым резервом на выдвижение

24.Основные проблемы кадровой политики в организации

25.Создание положительной мотивации трудовой деятельности

26.Процесс высвобождения персонала

27.Организационная структура системы управления организаций

28.Изучение потребностей и интересов работников для стимулирования труда: анализ проведенных исследований

29.Мобильность персонала: подходы к решению кадровых проблем

30.Основные направления подготовки и переподготовки персонала

31.Особенности трудового поведения увольняющихся сотрудников

32.Стиль руководства и его роль в управлении персоналом

33.Потребности в HR-специалистах: контент-анализ объявлений о вакансиях

34.Наставничество в организации

35.Контрактный найм: проблемы работников и работодателей

36.SMART-анализ: его роль в исследовании проблем менеджмента

37.Метод «мозгового штурма» в менеджменте

38.Морфологический анализ в исследовании проблем менеджмента

39.Алгоритм определения «критического пути» в сетевом анализе

40.Метод анализа иерархий и его роль в исследовании проблем менеджмента

41.Особенность нахождения оптимальных решений в менеджменте в условиях неопределённости.

42.Сферы применимости алгоритмических и эвристических методов в исследованиях в менеджменте.

43.Области применения «контент-анализа» документов в менеджменте.

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

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 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 «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»

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Социально-экономические исследования в менеджменте» завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Она проводится согласно расписанию экзаменационной сессии.

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 экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.02.01 Информационное обеспечение профессиональной деятельности

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.02.01 Информационное обеспечение профессиональной деятельности** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса)	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1 готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Экзамен Зачет с оценкой
ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы		
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		
ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом		

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Информационное

обеспечение профессиональной деятельности» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Информационное обеспечение профессиональной деятельности» 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 рейтинга (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	*Отлично*
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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (Для ПО АСТ-Тест)

1. Заработная плата и управление персоналом 8.2. необходимо открыть
   А. Кадровый учет организации - Кадровый учет - Штатное расписание
   Б. Кадровый учет организации – Прием на работу в организацию
   В. Кадровый учет организации – Создать приказ о приеме на работу в организацию
   Г. Кадровый учет организации - Кадровый учет - Прием на работу в организацию

2. Установите соответствие между документами и местом их хранения в 1С: Заработная плата и управление персоналом 8.2.

1. Прием на работу в организацию 2. Штатное расписание 3. Договоры на выполнение работ с физическими лицами 4. Трудовой договор	А. Форта Т-1 Б. Унифицированная форма Т-3 В. Договор подряда Г. Трудовой договор (со штатным сотрудником) Д. Форма Т-5

3. 1С: Заработная плата и управление персоналом 8.2. Регламентированный учет и расчет зарплаты включает следующие блоки (несколько вариантов ответа):
   А. Управление торговлей
   Б. Кадровый учет и делопроизводство
   В. Расчет заработной платы
   Г. Бухгалтерия
   Д. Охрана труда и техника безопасности

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1 Вопросы к экзамену

1. Информация и ее роль в развитии экономики, виды информации в кадровом менеджменте.
2. Внемашинное, внутримашинное и техническое информационное обеспечение.
3. Понятие системы, виды систем, синергетический эффект в управлении.
4. Роль информационного менеджмента в достижении конкурентных преимуществ.
5. Автоматизированные системы управления: определение, назначение, основное возможности.
6. Обзор автоматизированных информационных систем в управлении персоналом.
7. Система управления персоналом БОСС-Кадровик.
8. АиТ:\ управление персоналом: принципы работы, основные модули
9. Платформа 1С: Предприятие. Конфигурация 1С: Заработная плата и управление персоналом.
10. Электронный документооборот.
11. Система электронного документооборота Е1 Евфрат.
12. Система электронного документооборота «Дело».
13. Модуль «HR» - модуль управления персоналом в системе SAP R/3. Его основные функции.
14. Система сбалансированных показателей и ее связь с автоматизацией деятельности предприятия
15. Методология описания процессов IDEF0.
16. Методология описания процессов IDEF3.
17. Нотация «Процедура».
18. Методология описания процессов ePC.
19. Процессный подход в управлении персоналом: сущность, значение, преимущества и недостатки.

20. Облачные технологии
21. Программное обеспечение как услуга
22. Справочно-правовые системы в управлении персоналом: обзор и принципы работы.

3.2.2 Вопросы к зачету с оценкой

1. Процедура оформления документов при приеме на работу в 1С.
2. Процедура подбора персонала в 1С: ЗУП.
3. Процедура подготовки приказа о приеме на работу в 1С: ЗУП.
4. Процедура обучения в 1С: ЗУП.
5. Процедура аттестации в 1С: ЗУП.
6. Процедура составления штатного расписания в 1С:ЗУП.
7. Процедура аттестации работников в 1С: Управление персоналом.
8. Управленческий учет в 1С:ЗУП.
9. Ведение регламентированного учета в 1С:ЗУП.
10. Составление кадрового плана в 1С:ЗУП.
11. Процедура оформления графика отпусков в 1С.
12. Процедура оформления обучения сотрудников в 1С:ЗУП. Подготовка форм отчета.
13. Процедура подбора персонала с помощью Менеджера контактов в 1С:ЗУП.
14. Процедура начисления больничного в 1С: ЗУП.
15. Персонифицированный учет в 1С: ЗУП.
16. Процедура начисления заработной платы согласно различным системам оплаты труда (тарифная, сдельная).
17. Составление табеля в 1С: ЗУП.
18. Алгоритм построения системы сбалансированных показателей.
19. Функция РАЗНДАТ() при расчете стажа и возраста сотрудника.
20. Функция ЕСЛИ() при расчете анализа данных в Excel.
21. Функция ВПР() для определения значения зависимой величины.
22. Программирование в MS Excel.

3.3 Типовой билет

3.3.1 Экзаменационный билет:

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Экзаменационный билет по дисциплине «Информационное обеспечение профессиональной деятельности»** **БИЛЕТ № 3**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Внемашинное, внутримашинное и техническое информационное обеспечение 2. Процессный подход в управлении персоналом: сущность, значение, преимущества и недостатки 3. 1.Найти в Консультант-Плюс документ, в котором указывается, как рассчитывается пособие по временной нетрудоспособности. 2. Поставить данный документ на контроль. 3.Посмотреть перечень прямых и обратных ссылок на данный документ. 4.Сделать закладку и комментарий к закладке (Указать текущую дату просмотра) в тексте документа на тот пункт, где указывается, как определяется средний дневной заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности.		

3.1.Билет к зачету с оценкой:

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет к зачету с оценкой по дисциплине «Информационное обеспечение профессиональной деятельности»** **БИЛЕТ № 3**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Процедура составления штатного расписания в 1С:ЗУП. 2. Алгоритм построения системы сбалансированных показателей. 3. Известно, что по итогу работы в 2015 годы была выдана премия сотрудникам. Если процент переработки плана больше 10%, то сотрудник получил надбавку 10000 руб. При проценте переработки от 5% до 10% надбавка - 7000 рублей. При проценте переработки от 0 до 5% процент премия составила 5000 рублей. Определите размер премии для каждого сотрудника с помощью функции ВПР().		

3.4 Типовое практическое задание

3.4.1 Создать новый учебный курс «Эффективное управление персоналом» в 1С: Заработная плата и управление персоналом. Объем курса – 8 часов. Затраты на 1 сотрудника - 5 000 руб. Документ - Сертификат. Формируемые компетенции: Оценка функционала вакантной должности; Оценка рынка труда по вакансиям. Сделать заявку на обучение на 5 октября 2016 г. на 1 человека (Казакова Наталья Сергеевна). Указать, что курс был завершен

20 октября 2016 года, получен сертификат №102. Сформировать отчетную форму «Пройденные курсы обучения».

3.4.2 Начальнику отдела автоматизации Петрову П.П. директором организации было поручено автоматизировать процессы службы управления персонала, в частности:

- Подбор персонала
- Найм персонала
- Увольнение сотрудника
- Подготовка годового отчета об управлении персонала
- Оценка персонала
- Адаптация персонала;
- Обучение персонала;
- Снижение профессионального выгорания

Выберите один из процессов и опишите его с использованием методологии IDEF0. Затем сделайте декомпозицию одного из блоков процесса с использованием методологии IDEF3.

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

1. 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 «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 «Информационное обеспечение профессиональной деятельности» завершает изучение курса и проходит в форме экзамена и зачета с оценкой на первом курсе. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию экзаменационной сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание. Зачет с оценкой проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.02.02 Компьютерные технологии в управлении персоналом

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

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курс)	Форма промежуточной аттестации
ДПК-1 готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях	Формирование знаний Формирование умений Формирования владений	Экзамен Зачет с оценкой
ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы		
ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом		
ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом		

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Компьютерные технологии в управлении персоналом» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Компьютерные технологии в управлении персоналом» 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 рейтинга (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	*Отлично*
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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	*Хорошо*
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования (Для ПО АСТ-Тест)

1. Выход (продукт) процесса – это

1) материальный или информационный объект или услуга, являющийся результатом выполнения процесса и потребляемый внешними по отношению к процессу

клиентами

2) материальный или информационный объект, постоянно используемый для выполнения процесса, но не являющийся входом процесса и не изменяемый в ходе выполнения процесса

3) трудовые ресурсы, выполняющие данный процесс

4) совокупность нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность процесса

2. Совокупность понятий «функциональный блок», «интерфейсная дуга», «декомпозиция» и «глоссарий» лежит в основе стандарта

1) IDEF0

2) IDEF1

3) IDEF3

3. Библиографическая и реферативная база данных и инструмент для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях, разработчиком и владельцем которой является издательская корпорация Elsevier, называется:

1) Российский индекс научного цитирования

2) Elibrary

3) Scopus

4) Web of Science

4. Укажите, о каком наукометрическом показателе идет речь: «Значение данного показателя h, если h из N статей автора цитируются как минимум h раз каждая, в то время как оставшиеся (N— h) статей цитируются не более чем h раз каждая.

1) Индекс цитирования

2) Индекс РИНЦ

3) Индекс Хирша

4) Индекс публикационной активности

5) Индекс РИНЦ без самоцитирования

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1 Вопросы к экзамену

1.Компьютерное обеспечение в управлении персоналом

2.Инструментальные средства информационных систем

3.Основные задачи информационных технологий в управлении персоналом

4.Классификация компьютерных технологий

5.Внемашинное, внутримашинное и техническое информационное обеспечение

6.Обзор систем электронного документооборота

7.Система электронного документооборота Е1 Евфрат

8.Модуль «HR» - модуль управления персоналом в системе SAP R/3. Его основные функции.

9.Электронный документооборот.

10.Платформа 1С: Предприятие. Конфигурация 1С: Заработная плата и управление персоналом.

11. АиТ:\ управление персоналом: принципы работы, основные модули

12.Роль информационного менеджмента в достижении конкурентных преимуществ.

13.Автоматизированные системы управления: определение, назначение, основное возможности .

14.Обзор автоматизированных информационных систем в управлении персоналом.

15.Система управления персоналом БОСС-Кадровик

16.Система электронного документооборота «Дело»

17.Методология описания процессов IDEF0

18.Методология описания процессов IDEF3

19.Нотация «Процедура»

20.Методология описания процессов ePC

3.2.2 Вопросы к зачету с оценкой

1.Что Вы понимаете под компьютерными технологиями?

2.Какие средства организационной техники, используемые в обеспечении деятельности предприятия?

3.Какие типы компьютерных технологий Вы знаете?

4.В чем измеряется количество информации?

5.Какие источники получения информации в организации Вы знаете?

6.Какие классы автоматизированных систем управления персоналом Вы знаете?

7.В чем отличия локальных, среднеинтегрированных и курноинтегрированных систем?

8.Как Вы понимаете термин «техническое обеспечение» ?

9.Как Вы понимаете термин «информационное обеспечение» ?

10.Какие виды информационного обеспечения Вы знаете?

11.Что в себя включает внутримашинное обеспечение?

12.Что в себя включает внемашинное обеспечение?

13.Какие средства сбора и регистрации информации Вы знаете?

14.Какие средства передачи информации Вы знаете?

15.Информационная безопасность и ее роль в развитии экономики?

16.Что такое информационная безопасность и какова ее роль для развития социально-экономических систем?

17.Какие программные продукты для ведения электронного документооборота Вы знаете?

18.Каково преимущество электронного документооборота?

19.Каким аспектам нужно уделить внимание при выборе программы электронного документооборота?

20.Какие особенности системы электронного документооборота Е1-Евфрат Вы знаете?

21.Какие особенности системы электронного документооборота Босс-Референт Вы знаете?

22.Какие особенности системы электронного документооборота DocsVision Вы знаете?

23.Какие особенности системы электронного документооборота 1С: Документооборот Вы знаете?

24.Какие среднеинтегрированные системы управления персоналом Вы знаете?

25.Причислите контуры в программном продукту БОСС-Кадровик.

26.Программные продукты для ведения электронного документооборота Вы знаете?

27.Перечислите преимущества и недостатки программного продукта БОСС-Кадровик

28.Перечислите преимущества и недостатки программного продукта 1С: Заработная плата и управление персоналом

29.Перечислите преимущества и недостатки программного продукта «АиТ:\ Управление персоналом».

30.Что такое ERP-системы?

31.В чем особенности работы программного продукта ЕКАСУТР?

32.Что такое регламентированный учет?

33.Что такое управленческий учет?

34.Чем отличаются термины организация и предприятие в 1С:ЗУП?

35.Опишите, как создать новую организацию и внести сведения о ней в систему
36.Опишите алгоритм оформления приема на работу сотрудника в 1С:ЗУП
37.В чем состоит разница форм «Ввод графика отпусков» и «график отпусков в 1С»
38.Какие функции входят в управленческий учет в 1С:ЗУП?
39.Опишите процедуру подбора персонала 1С:ЗУП?
40.Что понимается под справочно-правовой системой?
41.Какие особенности справочно-правовых систем Вы знаете?
42.Какие виды справочно-правовых систем Вы знаете и в чем их особенности?
43.Какие государственные справочно-правовых системы Вы знаете?
44.Какие коммерческие справочно-правовых системы Вы знаете?
45.Какие принципы работы в Консультант-Плюс Вы знаете?
46.Какие банки данных есть в Консультант-Плюс?
47.Какие банки данных есть в СПС «Гарант»?
48.В чем особенность СПС «Кодекс»?
49.Что Вы понимаете под процессом?
50.Какие виды процессов Вы знаете?
51.Что такое границы процессов, как они задаются и зачем они необходимы?
52.Для чего применяется нотация IDEF0?
53.Какие элементы в ходят в нотацию IDEF0?
54.Для чего применяется нотация IDEF0?
55.Какие элементы в ходят в нотацию IDEF3?
56.Какие типы перекрестков в нотацию IDEF3 Вы знаете?
57.Какие особенности применения нотации IDEF3 Вы знаете?
58.Какие особенности применения нотации IDEF0 Вы знаете?
59.Опишите процедуру расчета стажа в MSExcel
60.Опишите процедуру расчета стажа в MSExcel
61.Какие коды используются в функции РАЗНДАТ в MSExcel?

3.3 Типовой экзаменационный билет

3.3.1 К экзамену:

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Экзаменационный билет по дисциплине «Компьютерные технологии в управлении персоналом»** **БИЛЕТ № 3**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1.Компьютерное обеспечение в управлении персоналом 2.Каково преимущество электронного документооборота? 3.1.Открыть Демо-версию программы Инфин-Online (infin.ru). 2.В соответствующих справочниках создать подразделение - Отдел контроля качества и Должность – руководитель отдела контроля качества. 3.Ввести данные о физическом лице: Мухин Степан Семенович. 4.Принять на должность руководитель отдела контроля качества Мухина Степана Семеновича: подготовить трудовой договор и приказ о приеме на работу. Экспортировать данные документы в Excel.		

3.3.2 К зачету с оценкой:

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет к зачету с оценкой по дисциплине «Компьютерные технологии в управлении персоналом»** **БИЛЕТ № 3**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.** г.

1.Какие функции входят в управленческий учет в 1С:ЗУП?

2.Опишите процедуру расчета стажа в MSExcel

3.Известны даты рождения и даты начала работы сотрудников в организации. С помощью функции РАЗНДАТ(…) в Excel определите возраст и стаж работы сотрудников в организации.

ФИО	Дата рождения	Дата приема на работу	Возраст сотрудник а	Стаж работы в организации
Мухин Анатолий Георгиевич	01.03.1980	01.12.2000		
Калашников Семён Глебович	05.08.1975	14.03.2005		
Блинов Станислав Валерьевич	12.11.1970	12.06.2010		
Филатов Петр Евгеньевич	17.07.1972	23.05.2012		
Антонов Денис Геннадьевич	22.10.1987	05.09.2014		

3.4 Типовое практическое задание

3.4.1 Создать новый учебный курс «Эффективное управление персоналом» в 1С: Заработная плата и управление персоналом. Объем курса – 8 часов. Затраты на 1 сотрудника - 5 000 руб. Документ - Сертификат. Формируемые компетенции: Оценка функционала вакантной должности; Оценка рынка труда по вакансиям. Сделать заявку на обучение на 5 октября 2016 г. на 1 человека (Казакова Наталья Сергеевна). Указать, что курс был завершен 20 октября 2016 года, получен сертификат №102. Сформировать отчетную форму «Пройденные курсы обучения».

3.4.2 В организации «Мебель» была проведена реструктуризация и, как следствие, в штатное расписание введено новое подразделение «Отдел контроля качества» и должность «Руководитель отдела контроля качества» (Количество ставок: 1) с заработной платой от 30000 руб, месячной тарифной ставкой, 5-дневным графиком работы. Внесите изменения в штатное расписание.

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

1. 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 «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 «Компьютерные технологии в управлении персоналом» завершает изучение курса и проходит в форме экзамена и зачета с оценкой на первом курсе. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию экзаменационной сессии. Допуском к промежуточной аттестации является итоговое тестирование. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 теоретических вопроса и практическое задание.

Экзаменационная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.03.01 Управление безопасностью труда на транспорте

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.03.01 Управление безопасностью труда на транспорте** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации		

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Управление безопасностью труда на транспорте» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Управление безопасностью труда на транспорте» 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 рейтинга (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	*Отлично*
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов) Студент показывает глубокие знания программного материала,	*Хорошо*

грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленные вопросы и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности, показатели рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Укажите дополнительные защитные средства, применяемые в электроустановках напряжением до 1000В
   а. диэлектрические перчатки
   б. диэлектрические галоши
   в. изолирующие клещи
   г. указатели напряжения

2. Кто не входит в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве:
   а. собственник
   б. руководитель службы охраны труда
   в. представитель профсоюза
   г. руководитель подразделения

3. Какой единицей измеряют освещённость:
   а. люкс
   б. кандела
   в. люмен
   г. нит

4. Какого вида ответственности за нарушение законодательства об охране труда не существует:

а. дисциплинарной
б. общественной
в. административной
г. материальной

5. Продолжительность рабочего дня подростка в возрасте от 16 до 18 лет?

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Термины и понятие управления безопасностью труда, охрана труда.
2. Основные нормативно-правовые акты по безопасности труда.
3. Направления государственной политики в области безопасности труда.
4. Права и обязанности работодателя в области безопасности труда.
5. Права и обязанности работника в области безопасности труда.
6. Особенности труда женщин.
7. Особенности труда молодежи.
8. Виды ответственности за не соблюдение требований безопасности труда.
9. Система управления безопасности труда на предприятии.
10. Задачи и функции управления безопасности труда на предприятии.
11. Служба охраны труда на предприятиях.
12. Этапы процесса управления безопасностью труда.
13. Обучение работников требованиям безопасности труда.
14. Планирование мероприятий по безопасности труда на предприятии.
15. Контроль и надзор за исполнением мероприятий по безопасности труда.
16. Пропаганда вопросов по безопасности труда на предприятиях.
17. Кабинет охраны труда на предприятии.
18. Обучение руководителей и специалистов безопасности труда.
19. Виды инструктажей по охране труда.
20. Законодательная база по специальной оценке условий труда.
21. Этапы специальной оценки условий труда.
22. Классификатор вредных и опасных производственных факторов.
23. Классы условий труда.
24. Исследование и измерение факторов производственной среды.
25. Несчастные случаи на производстве подлежащие расследованию.
26. Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве.
27. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
28. Состав комиссии по расследованию профессиональных заболеваний.
29. Расследование и учет профессиональных заболеваний.
30. Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Техносферная безопасность»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Управление безопасностью труда на транспорте»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **«__» _____ 20__ г.**

1.Требования законодательства области охраны труда.
2.Система управления безопасностью труда в организации.
3.Составьте программу улучшения условий и охраны труда, заполните таблицу. Учесть права и обязанности службы охраны труда, уполномоченных по охране труда, обязанности работодателей.

Программа улучшения условий и охраны труда

Название подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия	Срок выполнения	Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия
1	2	3	4	5	6	7

3.4 Типовое практическое задание

3.4.1

1. Ознакомиться по информационным базам данных «РИСОТ», Консультант Плюс», «Платформа Гарант» и «Кодекс» с действующими нормативными правовыми документами в соответствии с профилем производства организации.

2. Сформировать нормативно-правовую базу для технологических процессов организации.

3. Заполнить табл. 1.

Таблица 1

Нормативные источники по охране труда

Виды документационного обеспечения	Наименование документа	Сокращенное наименование документа
ГОСТ	1. 2. …	
Правила по ОТ	1. 2. …	
СНиП	1. 2. …	
СанПиН	1. 2. …	
ТОИ Р М	1. 2. …	

3.4.2

1. По штатному расписанию организации составить перечень оборудования, видов выполняемых работ.

1. По ГОСТ 12.0.003-74 составить перечень опасных и вредных производственных факторов для каждой должности (идентичные должности считать как одну).

2. Полученные данные оформить в табл. 2.

Таблица 2

Перечень оборудования, видов выполняемых работ и особо вредных производственных факторов (ОВПФ)

Наименование должности	Виды выполняемых работ	Перечень оборудования, инструментов	ОВПФ
1	2	3	4

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

1. 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 «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 «Управление безопасностью труда на транспорте» завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Зачет с оценкой проводится на последней неделе курса изучения дисциплины. 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 к зачету с оценкой. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Б1.В.ДВ.03.02 Современные проблемы безопасности труда на транспорте

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

Дисциплина **Б1.В.ДВ.03.02 Современные проблемы безопасности труда на транспорте** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой
ПК-9: способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации		

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Современные проблемы безопасности труда на транспорте» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Современные проблемы безопасности труда на транспорте» 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 рейтинга (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	*Отлично*
Достижение результата компьютерного тестирования выше порогового значения (75-89 % правильных ответов)	*Хорошо*

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 рейтинга (все предусмотренные РПД учебные задания) выполнены; качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов), решение практического задания выполнено с незначительными ошибками	
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 рейтинговой оценки при наличии выполнения предусмотренных РПД учебных заданий, решение практического задания верно, но не аргументировано.	*Удовлетворительно*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов Ответы на вопросы экзаменационного билета даны не верно, решение практического задания не представлено или содержит существенные ошибки	*Неудовлетворительно*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Укажите дополнительные защитные средства, применяемые в электроустановках напряжением до 1000В
   а. диэлектрические перчатки
   б. диэлектрические галоши
   в. изолирующие клещи
   г. указатели напряжения

2. Кто не входит в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве:
   а. собственник
   б. руководитель службы охраны труда
   в. представитель профсоюза
   г. руководитель подразделения

3. Какой единицей измеряют освещённость:
   а. люкс
   б. кандела
   в. люмен
   г. нит

4. Какого вида ответственности за нарушение законодательства об охране труда не существует:

а. дисциплинарной
б. общественной
в. административной
г. материальной

5. Продолжительность рабочего дня подростка в возрасте от 16 до 18 лет?

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Содержание понятий «Безопасность труда», «Управление безопасностью труда», «Охрана труда»
2. Проблемные области в сфере охраны и безопасности труда
3. Основные нормативно-правовые акты по безопасности труда.
4. Проблемы в области законодательства об охране и безопасности труда
5. Направления государственной политики в области безопасности труда на транспортных предприятиях.
6. Права и обязанности работодателя в области безопасности труда на транспорте.
7. Права и обязанности работника транспортной отрасли в области безопасности труда.
8. Особенности труда женщин на транспортных предприятиях.
9. Особенности труда молодежи на транспортных предприятиях.
10. Виды ответственности за не соблюдение требований безопасности труда.
11. Система управления безопасности труда на предприятии.
12. Задачи и функции управления безопасности труда на предприятии.
13. Служба охраны труда на предприятиях.
14. Этапы процесса управления безопасностью труда.
15. Обучение работников требованиям безопасности труда.
16. Планирование мероприятий по безопасности труда на предприятии.
17. Контроль и надзор за исполнением мероприятий по безопасности труда.
18. Пропаганда вопросов по безопасности труда на предприятиях.
19. Кабинет охраны труда на предприятии.
20. Обучение руководителей и специалистов безопасности труда.
21. Виды инструктажей по охране труда.
22. Законодательная база по специальной оценке условий труда.
23. Этапы специальной оценки условий труда.
24. Классификатор вредных и опасных производственных факторов.
25. Классы условий труда.
26. Исследование и измерение факторов производственной среды.
27. Несчастные случаи на производстве подлежащие расследованию.
28. Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве.
29. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
30. Состав комиссии по расследованию профессиональных заболеваний.
31. Расследование и учет профессиональных заболеваний.
32. Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.3 Типовой билет для зачета с оценкой

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Техносферная безопасность»**	**Билет для зачета с оценкой по дисциплине «Современные проблемы безопасности труда на транспорте»** **БИЛЕТ № 1**	УТВЕРЖДАЮ: **Зав. кафедрой** **_____** «___»_____20_ г..

1.Требования законодательства области охраны труда.
2.Система управления безопасностью труда в организации.
3.Ознакомьтесь с содержанием ситуационной задачи по факту профессионального заболевания.

Ситуационная задача

Строгов П.А. работал кровельщиком в строительной организации.

20 марта с.г. во время работы на крыше склада он упал вниз, но приземлился благополучно, поднялся и снова продолжал работу. По истечению двух месяцев Строгов почувствовал боль в позвоночнике и обратился в поликлинику. У него было обнаружено серьезное повреждение позвоночника. После обследования ему была определена вторая группа инвалидности от общего заболевания. Строгов, не согласившись с таким решением, настаивал на установлении инвалидности от трудового увечья. С этой целью он обратился в администрацию и профком с заявлением о выдаче ему акта по форме Н-1 для дальнейшего разбирательства.

1. В соответствии с содержанием ситуационной задачи оформите Акт о случае профессионального заболевания.

3.4 Типовое практическое задание

3.4.1

1. Ознакомиться по информационным базам данных «РИСОТ», Консультант Плюс», «Платформа Гарант» и «Кодекс» с действующими нормативными правовыми документами в соответствии с профилем производства организации.

2. Сформировать нормативно-правовую базу для технологических процессов организации.

3. Заполнить табл. 1.

Таблица 1

Нормативные источники по охране труда

Виды документационного обеспечения	Наименование документа	Сокращенное наименование документа
ГОСТ	1. 2. …	
Правила по ОТ	1. 2. …	
СНиП	1. 2. …	
СанПиН	1.	

	2. …	
ТОИ Р М	1. 2. …	

3.4.2

1. По штатному расписанию организации составить перечень оборудования, видов выполняемых работ.

3. По ГОСТ 12.0.003-74 составить перечень опасных и вредных производственных факторов для каждой должности (идентичные должности считать как одну).

4. Полученные данные оформить в табл. 2.

Таблица 2

Перечень оборудования, видов выполняемых работ и особо вредных производственных факторов (ОВПФ)

Наименование должности	Виды выполняемых работ	Перечень оборудования, инструментов	ОВПФ
1	2	3	4

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

1. 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 «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 «Современные проблемы безопасности труда на транспорте» завершает изучение курса и проходит в форме зачета с оценкой. Зачет с оценкой проводится на последней неделе курса изучения дисциплины. 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 к зачету с оценкой. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.01 Управление социальным развитием персонала

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

Дисциплина **ФТД.В.01 Управление социальным развитием персонала** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ПК-1 умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет

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

1.Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины «Управление социальным развитием персонала» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Управление социальным развитием персонала» используется традиционная шкала 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, 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,	*Зачтено*

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.	
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Студентам 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.	*Незачтено*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Направление специалистов и руководителей для приобретения нового опыта в филиалы, дочерние предприятия, подразделения, другие транспортные организации (в том числе и зарубежные)
   а. наставничество
   б. служебная командировка
   в. ротация
   г. стажировка

2. Установите последовательность этапов оценки эффективности программы профессионального обучения персонала
   а. реакция слушателей на программу обучения
   б. оценка знаний и опыта, полученных слушателем после прохождения программы обучения
   в. оценка поведения на рабочем месте
   г. оценка влияния программы обучения на бизнес компании
   д. оценка ROI

3. Функции отдела обучения:
   а. разработка годовых и перспективных планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации
   б. комплектование учебных групп по обучению кадров, подбор преподавателей и инструкторов
   в. контроль за исполнением руководителями подразделений приказов и распоряжений по работе с личным составом
   г. изучение движения кадров, анализ текучести кадров, разработка мероприятий по ее устранению

4. Установите соответствие между результатами развития для работника, организации и

общества

1) для работника	а) повышение производительности и качества труда, а следовательно, доходов организации
2) для организации	б) гарантия сохранения рабочего места
3) для общества	в) высвобождение персонала
	г) развитие трудового потенциала общества

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1.Объект, предмет и цель изучения дисциплины «Управление социальным развитием организации»
2.Управление социальным развитием организации как специфический вид менеджмента
3.Социальная среда организации. Условия формирования социальной среды
4.Концепция социальной ответственности современной организации
5.Взаимосвязь технического, экономического и социального развития организации
6.Факторы социальной среды организации
7.Материальное вознаграждение трудового вклада
8.Социальная защита работников
9.Социально-психологический климат персонала
10.Понятие и виды целевых программ социального развития
11.Эффективность мероприятий плана социального развития
12.Организация социального планирования: органы планирования, алгоритм разработки и реализации
13.Система и процедуры контроля исполнения плана социального развития.
14.Социальные нормативы и их функции
15.Методы выработки социальных нормативов и перспективные направления нормирования социального развития
16.Социальная политика в Российской Федерации
17.Особенности социального партнерства в Российской Федерации
18.Роль образования в развитии трудового потенциала
19.Научно-технический прогресс и образование работников
20.Социально-экономическая эффективность образования трудящихся в зеркале социологии
21.Понятие гуманизации труда. Ориентиры гуманизации труда
22.Дисциплина труда и ее виды
23.Макро- и микро-социальные факторы дисциплины труда
24.Понятие и составляющие условий труда

3.3 Типовой билет для зачета

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета по дисциплине «Управление социальным развитием персонала»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1.Отечественный опыт управления социальным развитием организации 2.Составьте список социальных программ, которые реализуются на предприятии, где вы работаете. Определите выгоды, которые получает работодатель от их реализации?		

3.4 Типовая задача

3.4.1.

Перед предприятием железнодорожного транспорта стоит задача формирования управленческой компетентности руководителей среднего уровня. Предполагается пригласить для решения этой задачи внешнюю организацию. Сформулируйте требования, на которые необходимо опираться при выборе обучающей организации.

3.4.2

Крупная транспортная компания, действующая на рынке авиационных перевозок более 20 лет, столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала – настоящих профессионалов и носителей уникальных знаний. Для того чтобы сохранить носителей ключевой информации, изменив их иерархический статус, компания разработала программу развития наставничества, полагая, что опытные специалисты станут наставниками для более молодых управленцев, и начала реализовывать ее через систему семинаров, проводимых потенциальными наставниками. Однако действующие руководители, возраст которых приближается к пенсионному рубежу, начали волноваться и обижаться на компанию. Стал развиваться конфликт интересов. Внедрение программы вызвало большое сопротивление. Выяснилось, что управленцы больше мотивированы уйти на пенсию (так как по условиям контракта получат хорошее вознаграждение) и унести с собой уникальные знания, нежели остаться в компании в роли наставников.

Вопросы.

4) В чем вы видите основную причину опасений потенциальных наставников? Обоснуйте свой вывод.

5) Какие меры можно предпринять для того чтобы сохранить носителей ключевой информации в компании и эффективно организовать процесс обмена опытом?

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

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 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 «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 «Управление социальным развитием персонала» завершает изучение курса и проходит на первом курсе в форме зачета. Допуском к зачету является итоговое тестирование. Зачет проводится по билетам, в каждый из которых включены 1 теоретический вопрос и практическое задание.

Зачетная оценка носит комплексный характер: учитывает результаты итогового тестирования и ответа на билет. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.02 Деловые коммуникации

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

Дисциплина **ФТД.В.02 Деловые коммуникации** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОПК-1 готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет
ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения		

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

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

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине «Деловые коммуникации» используется традиционная шкала 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, 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	*Зачтено*

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.	
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Студентам 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	*Не зачтено*

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Типовые тестовые задания для итогового тестирования в АСТ

1. Вербальным средством коммуникации является…
а. дистанция общения
б. интонация речи
в. почерк
г. речь (словесная реализация мыслительной деятельности)

2. Общение с целью сделать партнера своим единомышленником называется…
а. убеждающей коммуникацией
б. ритуальной коммуникацией
в. познавательной коммуникацией
г. экспрессивной коммуникацией

3. Деловая беседа, в ходе которой обсуждается технология выполнения того или иного задания, называется…
а. дисциплинарной
б. кадровой
в. проблемной
г. организационной

4. Документ, используемый для передачи информации на расстоянии, служащий средством общения между учреждениями, а также между учреждениями и частными лицами – это…

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Виды деловой коммуникации. Роль коммуникации в решении задач профессиональной деятельности

2. Формы деловой коммуникации, границы и особенности их использования в практике управления персоналом

3. Особенности деловой коммуникации в форме монолога, диалога и полилога специалиста по управлению персоналом

4. Приемы и методики эффективного достижения целей в процессе деловой коммуникации в управлении персоналом

5. Особенности деловой коммуникации на предприятиях железнодорожного транспорта

6. Переговоры как вид и способ деловой коммуникации. Классификация деловых переговоров.

7. Общая характеристика переговоров: сущность, виды, функции. Место переговоров в процессе делового общения.

8. Понятие переговорного процесса. Субъекты и предмет переговоров. Специфика переговорного процесса для разрешения трудовых споров

9. Понятие «цель переговоров» и «результат переговоров». Формализация результатов переговоров в документах

10. Основные этапы ведения переговоров. Психологические типы участников переговоров

11. Основные ситуации деловых переговоров в практике управления персоналом

12. Принципы и методы подготовки к переговорам. Стратегии переговоров. Подготовка к международным переговорам

13. Презентация, ее смысл и назначение. Виды презентаций

14. Деловая презентация как разновидность профессиональной коммуникации в управлении персоналом

15. Психологические приемы преодоления неожиданностей, разногласий и тупиков на переговорах

16. Переговорные тактики. Психологическая сущность манипуляции в профессиональной коммуникации

17. Анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей

18. Деловая презентация как разновидность профессиональной коммуникации. Планирование презентации

19. Общая структура презентации и правила подготовки содержания.

20. Особенности и основные этапы презентации. Особенности индивидуальной и групповой презентации

21. Особенности проведения презентации инновационных проектов в сфере управления персоналом

22. Особенности проведения презентаций в иноязычной и социально неоднородной аудитории.

23. Подготовка и принципы эффективного содержания презентации

24. Подготовка визуальных средств презентации. Принципы качественной визуализации и основные тенденции в области визуализации

25. Техническое и программное обеспечение презентации. Планировка помещения для презентации

26. Причины волнения и способы преодоления волнения

27. Деловое совещание в профессиональной коммуникации, его цели и организация

28. Правила формулирования темы делового совещания по кадровым вопросам. Круг участников и регламент совещаний

29. Каналы информирования участников совещаний

30. Организация взаимодействия участников в процессе совещаний

31. Анализ проблемного поля. Техники анализа проблемного поля.

32. Системное решение проблем. Метод структуризации проблемного поля
33. Понятие «решения» и их классификация
34. Основы принятия решений и процедуры их согласования в практике управления персоналом
35. Организация выработки совместного решения, подведение итогов совещания.
36. Типы участников совещания.
37. Требования, предъявляемые к ведущему делового совещания.
38. Профессиональные цели деловых совещаний.
39. Подготовка к деловым совещаниям.
40. Деловая беседа: методы ее проведения.
41. Деловая беседа: ее функции и этапы.
42. Правила подготовки и проведения деловой беседы.
43. Методы аргументирования и вопросы в деловой беседе.
44. Основные принципы успешного ведения деловой беседы.
45. Роль средств невербального общения в деловой беседе.
46. Начало беседы: психологические приемы.
47. Порядок проведения деловых бесед.
48. Деловая беседа по телефону и ее особенности.
49. Задачи, решаемые на каждом этапе деловой беседы.
50. Сущность и основные правила аргументации в ходе деловой беседы.
51. Значение использования вопросов в деловой беседе.
52. Значение дистанции и взаимного расположения в ходе деловой беседы.
53. Приемы завершения беседы.

3.3 Типовой билет для зачета

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социология»**	**Билет для зачета по дисциплине** **«Деловые коммуникации»** **БИЛЕТ № 10**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**

1. Деловая коммуникация как разновидность специализированной коммуникации. Деловая коммуникация, коммуникативный акт, виды коммуникации
2. Подготовка визуальных средств презентации. Принципы качественной визуализации и основные тенденции в области визуализации. Техническое и программное обеспечение презентации.
3. Представьте, что вы являетесь ведущим специалистом по управлению персоналом компании. Руководство ставит вам задачу: необходимо привлечь в организацию новых сотрудников поколения Z, используя площадку международной выставки железнодорожной техники и возможность выступить на ней с докладом об PR-бренде своей компании.
   Задание:
   Предложите общую концепцию вашей презентации. Какие средства визуализации вы собираетесь использовать?

3.4 Типовая задача

3.4.1

Прочитайте языковые обороты, взятые из деловой корреспонденции. Предложите более короткую запись этих оборотов без потери информативности.

Абсолютно новый документ; собранные вместе материалы; продолжающиеся далее инциденты; сотрудничать вместе с Вами; каждый в отдельности считает, что...; приложенное при этом заявление; точно совпадающие данные; повторите снова Ваше предложение; все еще остается нерешенным; я прошу Вас.

3.4.2

Смоделируйте коммуникативную ситуацию делового общения и разработайте модель речевого имиджа деловой женщины по схеме:

- позиционные характеристики;
- речевые клише;
- пара вербальное поведение;
- экстралингвистические проявления.

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

4.1 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1.1 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 «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 «Деловые коммуникации» завершает изучение курса и проходит в форме зачета.

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 экзаменационный билет. Преподаватель вправе повысить получившееся значение с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.

Фонд оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) ФТД.В.03 Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)

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

Дисциплина **ФТД.В.03 Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)** участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 2 курса) (согласно учебному плану)	Форма промежуточной аттестации
ОК-2: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет
ОК-3: готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала		
ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		

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

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

1.Показатели оценивания компетенции представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы дисциплины ФТД.В.03 «Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате освоения дисциплины.

2.При оценивании сформированности компетенций по дисциплине ФТД.В.03 «Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)» используется традиционная шкала 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, 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.	*Зачтено*
Результаты компьютерного тестирования меньше 60% правильных ответов. Студентам 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.	*Незачтено*

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. Процесс активного приспособления индивида, находящегося в трудной жизненной ситуации, к принятым в обществе правилам и нормам

1) социальная адаптация
2) психологическая реабилитация
3) профессиональная ориентация
4) социализация

1. Инклюзивное образование, согласно ФЗ «Об образовании в РФ» (от 29.12.2012 г. №273-ФЗ), - это:

1) обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей
2) создание оптимальных условий для социализации для детей с ОВЗ и инвалидностью
3) способ получения образования, который предполагает изучение общеобразовательных предметов вне школы (дома, в образовательных центрах)
4) взаимодействие учителя и учащихся между собой на расстоянии, отражающее все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержание, методы, организационные формы, средства обучения) и реализуемое специфичными средствами Интернет-технологий

или другими средствами, предусматривающими интерактивность

2. Международный документ, впервые закрепляющий единый перечень прав инвалидов.

1) Декларации о правах инвалидов 1975 г.
2) Конвенция о правах инвалидов 2006 г.
3) Декларация о правах умственно отсталых лиц 1971 г.
4) Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов 1993 г.

3. Гарантии, обеспечивающие права инвалидов в Российской Федерации

1) гарантируется финансирование за счет средств федерального бюджета неправительственных организаций, деятельность которых связана защитой прав инвалидов
2) закреплен запрет дискриминации по признаку инвалидности
3) действуют правовые акты в сфере социальной защиты и социального обеспечения инвалидов
4) в рамках института Уполномоченного по правам человека Российской Федерации создан институт Уполномоченного по правам инвалидов

4. Работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере … среднесписочной численности работников

1) от 1 до 3%
2) от 2 до 4 %
3) от 3 до 5%
4) от 4 до 6%

3.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Социальная адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья и ее характеристики
2. Сущность, функции и механизмы адаптации к профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья
3. Виды адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья: социально-бытовая, социально-средовая, социально-трудовая и социально-профессиональная адаптация
4. Особенности социально-профессиональной адаптации. Рекомендуемые профессии для обучения детей и взрослых с ограниченными возможностями здоровья
5. Принципы и технологии, методы и средства саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала лиц с ОВЗ
6. Обучение и адаптация к профессиональной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья
7. Вариативные модели организации профессионального учебного процесса для лиц с ОВЗ
8. Структура самостоятельной работы и приемы самоконтроля, используемые для совершенствования профессиональной адаптации и профессионального развития лиц с ОВЗ
9. Инструменты планирования профессиональной деятельности, карьеры и совершенствования профессионального мастерства для лиц с ограниченными возможностями здоровья
10. Модель организации учебного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

11. Использование информационных технологий и инклюзивного образования в обучении и профессиональной социализации

12. Единая информационно-коммуникационная среда как условие развития, социализации, профессионального самоопределения и профессионального обучения лиц с ОВЗ

13. Особенности адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья к будущей профессиональной деятельности по вашей специальности (направлению подготовки)

14. Особенности адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья к профессиональной деятельности в научной и педагогической сфере

15. Специфика адаптации лиц с ОВЗ к управленческой деятельности, к руководству социально-разнородным трудовым коллективом

16. Нормативно-правовое обеспечение учебной и трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья

17. Нормативно-правовые основы политики государства в отношении лиц с ОВЗ

18. Международные и российские законодательные акты, регламентирующие права лиц с ограниченными возможностями здоровья. Государственная программа «Доступная среда».

19. Особенности регулирования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья

20. Трудоустройство лиц с ОВЗ. Инструменты управления трудовой адаптацией лиц с ОВЗ

21. Гарантии трудовой занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья

3.3. ***Типовые билеты к зачету***

Уральский государственный университет путей сообщения **Кафедра «Управление персоналом и социологии»**	**Билет к зачету по дисциплине «Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)»** **БИЛЕТ № 1**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Принципы и технологии, методы и средства саморазвития, самореализации и использования творческого потенциала лиц с ОВЗ 2. Нормативно-правовое обеспечение учебной и трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья		

Уральский государственный университет путей сообщения  **Кафедра «Управление персоналом и социологии»**	**Билет к зачету по дисциплине «Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)»** **БИЛЕТ № 2**	**УТВЕРЖДАЮ:** **Зав. кафедрой** **_____** **Н. А. Александрова** **«__» _____ 20__ г.**
1. Социальная адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья и ее характеристики 2. Специфика адаптации лиц с ОВЗ к управленческой деятельности, к руководству социально-разнородным трудовым коллективом		

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.03 «Социальная адаптация в профессиональной деятельности (специализированная адаптационная дисциплина)» проходит в форме зачета на втором курсе. Зачет проводится на последней неделе курса изучения дисциплины.

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. Преподаватель вправе повысить оценку с учетом результатов текущего контроля знаний и рейтинговой оценки деятельности студента в течение периода изучения дисциплины.