

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I» (ФГБОУ
ВО ПГУПС)

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» (Б1.О.10) для
специальности

23.05.04 «Эксплуатация железных дорог» по специализациям: «Магистральный транспорт»,
«Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта»,
«Транспортный бизнес и логистика»,
«Грузовая и коммерческая работа»,
Форма обучения – очная, заочная

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы, приведены в п. 2 рабочей программы.

2. Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблице 1 и 2.

Т а б л и ц а 1

Для очной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	Обучающийся <i>знает</i> : - общие положения по управлению трудовыми ресурсами; - общие положения по трудовому коллективу и его структуре; - основы управления персоналом; - кадровую политику организации; - виды стратегий управления коллективом и персоналом; - методику определения количественной и качественной потребности в персонале; - трудовое законодательство о рабочем времени, времени отдыха, временной нетрудоспособности, дисциплине труда персонала; - методики формирования коллектива и команд в нем (набор, отбор и прием персонала, адаптация и социализация персонала, управление текучестью персонала); - методы управления коллективом и персоналом организации: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические.	Вопросы к зачету №. 1-12, 21-31, 37-41. Задачи практического занятия № 6. Вопросы теста № 1 Вопросы теста № 2

<p>УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формировать задачи членам команды</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>: - разрабатывать командную стратегию (кадровую стратегию на требуемом уровне); - разрабатывать необходимые стратегии по управлению персоналом; - формировать задачи своим подчинённым.</p>	<p>Вопросы к зачету №. 13-17, 18-20. Вопросы теста № 1.</p>
<p>УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом</p>	<p>Обучающийся владеет: - методологией управления персоналом; методикой определения количественной и качественной потребности организации в персонале; - навыками разработки регламентов управления коллективом; - административными, экономическими и социально-психологическими методами управления коллективом и человеческими ресурсами.</p>	<p>Вопросы к зачету № 9-10, 12, 21-28 Вопросы теста № 1.</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствован на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>		
<p>УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>: - влияние личных особенностей на выбор приоритетов собственной деятельности (карьеры); - основные этапы карьеры, порядок формирование карьерных целей, самооценку и выбор профессиональной деятельности; - основные модели карьеры персонала в современной России; - пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров.</p>	<p>Вопросы к зачету № 53-54, 57-59 Вопросы теста № 3.</p>
<p>УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>: - умеет проводить диагностику свойств личности; - умеет оценивать свою деятельность, с помощью показателей результативности труда, показателей профессионального поведения; показателей личных качеств;</p>	<p>Вопросы к зачету № 42-44, 55-56 Вопросы теста № 3</p>
	<p>- умеет готовить себя к аттестационной оценке, проводимой в организации.</p>	

<p>УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями приобретения знаний и их совершенствования в процессе подготовки на лекционных и практических занятиях; - технологиями приобретения практических навыков и их совершенствования в процессе переподготовки и повышения квалификации на лекционных и практических занятиях. 	<p>Вопросы к зачету № 42-44, 48-50 Вопросы теста № 3</p>
<p>ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров.</p>		
<p>ОПК-8.1.1 Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров</p>	<p>Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров: - требования ТК РФ и «Закона об образовании» к квалификации работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов; - перечень и содержание профессиональных стандартов, соответствующих специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»; - порядок разработки должностной 	<p>Вопросы к зачету 29, 45-51, Вопросы теста № 3</p>

	<p>инструкции специалиста в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;</p> <p>- знает основные функции предприятий и организаций по переподготовке и повышению квалификации персонала.</p>	
ОПК-8.2.1 Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	<p>Обучающийся <i>умеет</i> разрабатывать программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовки персонала на рабочем месте; - переподготовки персонала; - повышения квалификации работников. 	<p>Вопросы к зачету № 52</p> <p>Вопросы теста №3</p>
ОПК-8.3.1 Владеет приемами воспитания кадров.	Обучающийся <i>владеет</i> приемами воспитания кадров.	<p>Вопрос к зачету № 60</p> <p>Вопросы теста №3</p>
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования		
ОПК-9.1.1 Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников.	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание стимулов материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала; - системы и формы оплаты труда персонала в организации. - виды деструктивной мотивации; - основные факторы микрополитической мотивации; - пути ослабления микрополитической мотивации. 	<p>Вопросы к зачету № 61-64, 66-68</p> <p>Вопросы теста №3.</p>
ОПК-9.2.1 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда в организации.	Обучающийся <i>умеет</i> применять и контролировать правильность применения систем и форм оплаты труда в организации	<p>Вопросы к зачету № 62-63</p> <p>Вопросы теста №3</p>

<p>ОПК-9.3.1 Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда.</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i> методами формирования:</p> <ul style="list-style-type: none">- стимулов материального денежного и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала с целью повышения производительности труда;- путей ослабления микрополитической мотивации.	<p>Вопросы к зачету № 65,68 Вопросы теста №3</p>
---	--	--

Т а б л и ц а 2

Для заочной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общие положения по управлению трудовыми ресурсами; - общие положения по трудовому коллективу и его структуре; - основы управления персоналом; - кадровую политику организации; - виды стратегий управления коллективом и персоналом; - методику определения количественной и качественной потребности в персонале; - трудовое законодательство о рабочем времени, времени отдыха, временной нетрудоспособности, дисциплине труда персонала; - методики формирования коллектива и команд в нем (набор, отбор и прием персонала, адаптация и социализация персонала, управление текучестью персонала); - методы управления коллективом и персоналом организации: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. 	<p>Вопросы к зачету №. 1-12, 21-31, 37-41. Практическое задание Вопросы теста № 1 Вопросы теста № 2</p>
УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формировать задачи членам команды	<p>Обучающийся <i>умеет</i>: - разрабатывать командную стратегию (кадровую стратегию на требуемом уровне);</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать необходимые стратегии по управлению персоналом; - формировать задачи своим подчинённым. 	<p>Вопросы к зачету №. 13-17, 18-20. Вопросы теста № 1.</p>

<p>УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом</p>	<p>Обучающийся владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методологией управления персоналом; методикой определения количественной и качественной потребности организации в персонале; - навыками разработки регламентов управления коллективом; - административными, экономическими и социальнопсихологическими методами управления коллективом и человеческими ресурсами; -навыками заключения и расторжения трудового договора с работниками; - навыками ведения документации по персоналу. 	<p>Вопросы к зачету № 9-10, 12, 18-20, 21-28. 32-36, 39-41 Вопросы теста № 1, 2</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствован на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>		
<p>УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - влияние личных особенностей на выбор приоритетов собственной деятельности (карьеры); - основные этапы карьеры, порядок формирования карьерных целей, самооценку и выбор профессиональной деятельности; - основные модели карьеры персонала в современной России; - пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. 	<p>Вопросы к зачету № 53-54, 57-59 Вопросы теста № 3.</p>
<p>УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умеет проводить диагностику свойств личности; - умеет оценивать свою деятельность, с помощью показателей результативности труда, показателей профессионального поведения; показателей личных качеств; - умеет готовить себя к аттестационной оценке, проводимой в организации. 	<p>Вопросы к зачету № 42-44, 55-56 Вопросы теста № 3</p>

<p>УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями приобретения знаний и их совершенствования в процессе подготовки на лекционных и практических занятиях; - технологиями приобретения практических навыков и их совершенствования в процессе переподготовки и повышения квалификации на лекционных и практических занятиях. 	<p>Вопросы к зачету № 42-44, 48-50 Вопросы теста № 3</p>
<p>ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров.</p>		

<p>ОПК-8.1.1 Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров</p>	<p>Знает требования законодательства РФ к квалификации кадров: - требования ТК РФ и «Закона об образовании» к квалификации работников;</p> <p>- порядок разработки и утверждения профессиональных стандартов; - перечень и содержание профессиональных стандартов, соответствующих специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»;</p> <p>- порядок разработки должностной инструкции специалиста в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; - знает основные функции предприятий и организаций по переподготовке и повышению квалификации персонала.</p>	<p>Вопросы к зачету 29 45-51, Вопросы теста № 3</p>
<p>ОПК-8.2.1 Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации</p>	<p>Обучающийся <i>умеет</i> разрабатывать программы:</p> <p>- подготовки персонала на рабочем месте;</p> <p>- переподготовки персонала; - повышения квалификации работников.</p>	<p>Вопросы к зачету № 52 Вопросы теста №3</p>
<p>ОПК-8.3.1 Владеет приемами воспитания кадров.</p>	<p>Обучающийся <i>владеет</i> приемами воспитания кадров.</p>	<p>Вопрос к зачету № 60 Вопросы теста №3</p>
<p>ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования</p>		
<p>ОПК-9.1.1 Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников.</p>	<p>Обучающийся <i>знает</i>:</p> <p>- содержание стимулов материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала; - системы и формы оплаты труда персонала в организации.</p> <p>- виды деструктивной мотивации;</p> <p>-основные факторы</p>	<p>Вопросы к зачету № 6164,66-67 Вопросы теста №3.</p>

	микрополитической мотивации; -пути ослабления микрополитической мотивации.	
ОПК-9.2.1 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда в организации.	Обучающийся <i>умеет</i> применять и контролировать правильность применения систем и форм оплаты труда в организации	Вопросы к зачету № 62-63 Вопросы теста №3
ОПК-9.3.1 Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда.	Обучающийся <i>владеет</i> методами формирования: - стимулов материального денежного и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала с целью повышения производительности труда; - путей ослабления микрополитической мотивации.	Вопросы к зачету № 65,68 Вопросы теста №3

Практическое задание

Набор персонала на основе модели рабочего места, заключение трудового договора, оформление приказа о приеме на работу для очной формы обучения

Содержание задания:

1. Разработка модели рабочего места конкретного должностного лица в соответствии с профессиональными стандартами по специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».
2. Заключение трудового договора между работодателем и работником.
3. Издание приказа о зачислении работника в организацию и дополнительного соглашения к трудовому договору.

Перечень контрольных работ для заочной формы обучения

При изучении дисциплины обучающийся выполняет контрольную работу по теме:

1. Методология управления человеческими ресурсами на примере ОАО «РЖД».
2. Методы управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации (ОАО).
3. Формирование трудового коллектива на примере конкретной организации.
4. Разработка стратегии управления персоналом организации на примере конкретной организации.
5. Персонал предприятия и использование его трудового потенциала на примере конкретной организации на примере конкретной организации.
6. Планирование и прогнозирование потребности в персонале на примере конкретной организации.
7. Кадровая политика предприятия на примере конкретной организации.
8. Регламенты управления персоналом на примере конкретной организации.
9. Набор, отбор персонала в организацию и порядок заключения и расторжения трудового

договора на примере конкретной организации.

10. Набор и отбор персонала в организацию на основе моделей рабочих мест.
11. Правовое обеспечение управления человеческими ресурсами.
12. Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами.
13. Мобильность трудовых ресурсов в конкретном регионе РФ.
14. Профессиональная ориентация и социальная адаптация персонала на примере конкретной организации.
15. Управление текучестью персонала на примере конкретной организации.
16. Организация труда управленческого персонала ресурсами на примере конкретной организации.
17. Обучение персонала организации на примере конкретной организации.
18. Анализ и совершенствование системы аттестации персонала на примере конкретной организации.
19. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала на примере конкретной организации.
20. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления на примере конкретной организации.
21. Управление трудовыми противоречиями в трудовом коллективе на примере конкретной организации.

Примерный план написания контрольной работы:

Тема: «Обучение персонала в ООО «Лента»»

Содержание:

Введение.

1. Анализ основных теоретических положений по обучению персонала в организации (7-8стр.)
2. Анализ обучения персонала в ООО «Лента» (12-14 стр.)
 - 2.1. Организационно-правовая и экономическая характеристика ООО «Лента».
 - 2.2. Анализ обучения персонала в ООО «Лента».
 - 2.3. Практические рекомендации по совершенствованию обучения персонала в ООО «Лента».

Заключение.

Список использованной литературы.

Тестовые задания

Тест по разделу 1: «Общие положения по управлению трудовым коллективом и человеческими ресурсами»

1. Концепцию управления персоналом составляют:

- А. Методология управления персоналом.
- Б. Система управления персоналом.
- В. Документационное обеспечение управления персоналом.
- Г. Правовое обеспечение управления персоналом.
- Д. Информационное обеспечение управления персоналом.
- Е. Технологии управления персоналом.
- Г. Развитие персонала.

2. Кадровая политика включает:

- А. Тип власти в обществе.
- Б. Миссию организации.
- В. Заработную плату.
- Г. Стиль руководства.
- Д. Философию предприятия.
- Е. Разработку должностных инструкций для персонала.

- 3. В зависимости от уровня влияния управленческого аппарата на кадровую ситуацию выделяются следующие виды кадровой политики:** А. Пассивная.
Б. Открытая.
В. Закрытая.
Г. Превентивная.
Д. Реактивная. Е.
Активная.

Тест по разделу 2: «Технологии управления персоналом»

- 1. Перечислите обязательные документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**
- А. Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
 - Б. Справку с прежнего места работы.
 - В. Трудовую книжку.
 - Г. Медицинскую книжку.

Д. Страхование свидетельство государственного пенсионного страхования. Е.

Справку о доходах.

2. Назовите формы трудовой мобильности:

А. Содержательная.

Б. Профессиональная.

В. Пассивная.

Г. Межорганизационная.

Д. Территориальная (географическая).

3. Назовите виды трудовой адаптации: А. Административная адаптация.

Б. Производственная адаптация.

В. Профессиональная адаптация.

Г. Социально-психологическая адаптация.

Д. Организационная адаптация.

Е. Психофизиологическая адаптация.

4. Укажите основные задачи оценки персонала:

А. Рациональное использование сотрудника в организации.

Б. Для применения дисциплинарного наказания.

В. Развитие персонала.

Г. Для определения размеров вознаграждения.

Тест по разделу 3: «Развитие и стимулирование деятельности человеческих ресурсов»

1. Назовите основные типы людей по доминированию инстинкта: А. Эгофильный.

Б. Демонстративный.

В. Генофильный.

Г. Дигниофильный.

Д. Либеральный.

Е. Возбудимый.

2. Назовите основные виды карьеры А. Внутриорганизационная.

Б. Профессиональная.

В. Межорганизационная.

Г. Социальная.

3. Укажите формы материального денежного стимулирования деятельности персонала организации: А. Заработная плата.

Б. Бонусы.

В. Стимулирование свободным временем.

Г. Участие в акционерном капитале. Д.

Организация питания.

Материалы для промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету для очной формы обучения 4 семестр, заочная форма обучения 2 курс

Таблица 3

	Вопрос	Индикаторы достижения компетенций
1.	Трудовые ресурсы и проблема занятости.	УК-3.1.1
2.	Виды безработицы: добровольная, вынужденная.	УК-3.1.1
3.	Государственная система управления трудовыми ресурсами.	УК-3.1.1
4.	Понятие и признаки трудового коллектива (команды).	УК-3.1.1
5.	Социальная структура персонала.	УК-3.1.1

6.	Ролевая структура коллектива.	УК-3.1.1
7.	Руководитель коллектива и его функции.	УК-3.1.1
8.	Персонал - основной потенциал организации.	УК-3.1.1
9.	Методология управления персоналом.	УК-3.1.1, 3.3.1
10.	Методы управления персоналом организации.	УК-3.1.1, 3.3.1
11.	Организация службы управления персоналом.	УК-3.1.1
12.	Обеспечение системы управления персоналом	УК-3.1.1
13.	Составные части кадровой политики организации.	УК-3.2.1
14.	Основные направления кадровой политики.	УК-3.2.1
15.	Виды кадровой политики организации.	УК-3.2.1
16.	Сущность, содержание и уровни кадрового планирования	УК-3.2.1
17.	Основные организационные документы по личному составу (штатное расписание, положение о структурном подразделении, правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция).	УК-3.3.1
18.	Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления персоналом.	УК-3.2.1
19.	Стратегии управления персоналом.	УК-3.2.1
20.	Типы стратегий, направленные на изменение человеческого капитала.	УК-3.2.1
21.	Расчет баланса рабочего времени одного работника	УК-3.3.1
22.	Определение качественной потребности в персонале.	УК-3.3.1
23.	Трудовое законодательство России о рабочем времени.	УК-3.1.1
24.	Трудовое законодательство России о времени отдыха.	УК-3.1.1
25.	Виды поощрений и взысканий для персонала	УК-3.1.1
26.	Способы определение количественной потребности в персонале.	УК-3.3.1
27.	Методика набора персонала в организацию	УК-3.1.1
28.	Методы набора персонала.	УК-3.1.1
29.	Набор персонала на основе моделей рабочих мест.	УК-3.1.1, ОПК-8.1.1
30.	Основные требования к кандидатам на должности руководителей, специалистов.	УК-3.1.1

31.	Основные методы (ступени) отбора персонала.	УК-3.1.1
32.	Основные положения по заключению трудового договора.	УК-3.3.1
33.	Расторжение трудового договора по инициативе работника и соглашению сторон.	УК-3.3.1
34.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.	УК-3.3.1
35.	Содержание трудового договора и приказа о приеме работника в организацию.	УК-3.3.1
36.	Содержание трудовой книжки и личной карточки работника (форма Т-2).	УК-3.3.1
37.	Трудовая мобильность работника и формы ее проявления.	УК-3.1.1
38.	Текучесть кадров важнейшая социально-экономическая проблема.	УК-3.1.1
39.	Пути и методы сокращения текучести персонала.	УК-3.1.1,
40.	Адаптация и социализация персонала в организации.	УК-3.1.1
41.	Управление трудовой адаптацией персонала в организации.	УК-3.1.1
42.	Диагностика свойств личности в управлении персоналом.	УК-6.2.1
43.	Деловая оценка персонала.	УК-6.2.1
44.	Аттестация персонала.	УК-6.2.1
45.	Требования ТК РФ и «Закона об образовании» к квалификации работников	ОПК-8.1.1
46.	Профессиональные стандарты, соответствующие специальности 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».	ОПК-8.1.1
47.	Основы обучения персонала организации.	ОПК-8.1.1
48.	Подготовка кадров для российской экономики: высшее образование, среднее профессиональное образование.	УК-6.3.1, ОПК-8.1.1.
49.	Подготовка кадров для российской экономики: дополнительное профессиональное образование, профессиональное обучение, обучение на рабочем месте.	УК-6.3.1, ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1
50.	Повышение квалификации и переподготовка персонала.	УК-6.3.1, ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1
51.	Воспитание персонала в организации	ОПК-8.3.1
52.	Сущность и содержание программ подготовки персонала на рабочем месте, переподготовки персонала, повышения квалификации работников	ОПК-8.2.1
53.	Влияние личных особенностей на выбор карьеры. Теории выбора карьеры.	УК-6.1.1
54.	Основные этапы карьеры.	УК-6.1.1

55.	Темперамент, характер и учет их особенностей в управлении персоналом.	УК-6.2.1
56.	Направленность, способности личности и учет их особенностей в управлении персоналом.	УК-6.2.1
57.	Порядок формирования карьерных целей и выбор приоритетов профессиональной деятельности.	УК-6.1.1
58.	Основные модели карьеры персонала в современной России.	УК-6.1.1
59.	Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров.	УК-6.1.1
60.	Основные методы и приемы воспитания кадров в организации.	ОПК-8.3.1
61.	Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности.	ОПК-9.1.1
62.	Системы и формы заработной платы.	ОПК-9.1.1, ОПК-9.2.1
63.	Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.	ОПК-9.1.1, ОПК-9.2.1
64.	Сущность нематериального стимулирования трудовой деятельности.	ОПК-9.1.1
65.	Оценка трудовой деятельности персонала по коэффициенту трудового вклада (КТВ).	ОПК-9.3.1
66.	Понятие и виды деструктивной мотивации.	ОПК-9.1.1
67.	Основные факторы микрополитической мотивации	ОПК-9.1.1
68.	Пути ослабления микрополитической мотивации	ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1

3. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания тестовых заданий, практического задания приведены в таблице 4, 5.

Т а б л и ц а 4
Для очной формы обучения 4 семестр

№ п/п	Материалы необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовые задания по разделам 1, 2, 3	Правильность ответа	Получен правильный ответ на вопрос	По 1,2 тестам-0,4, по 2 тесту-0,5
			Получен неправильный ответ на вопрос	0
		Максимальное количество баллов за первое тестовое задание (50x 0,4=20)	20	
		Максимальное количество баллов за второе тестовое задание (35x0,4=14)	14	
		Максимальное количество баллов за третье тестовое задание (32x 0,5=16)	16	
Итого максимальное количество баллов за три тестовых задания				50
2	Практическое задание: «Набор персонала на основе модели рабочего места, заключение трудового договора, оформление приказа о приеме на работу, приказа об увольнении работника»	Полнота разработки модели рабочего места и документов по приему работника в организацию	Тема раскрыта полностью	5-6
			Тема раскрыта не полностью	2-4
			Тема не раскрыта	0-1
		Оригинальность разработки модели рабочего места и документов по приему работника в организацию	Присутствует	2
			Частично присутствует	1
			Отсутствует	0
		Оформление материала модели рабочего места и документов по приему работника в организацию в соответствии с рекомендациями	Соответствует рекомендациям	2
			Частично соответствует	1
			Не соответствует	0
Итого максимальное количество баллов за практическое задание				10
3	Практическое задание «доклад» (для семинаров)	Полнота раскрытия темы	Тема раскрыта полностью	2-3
			Тема раскрыта не полностью	1
			Тема не раскрыта	0
		Оформление презентации в соответствии с рекомендациями	Соответствуют	1
			Не соответствуют	0
		Наличие навыков	1	

		Умение привлечь и удержать внимание аудитории при публичном выступлении	Отсутствие навыков	0
		Максимальное количество баллов за один доклад 5 балла. (Планируется два доклада на одного обучающегося в семестр). Итого максимальное количество баллов за доклады		10
ИТОГО максимальное кол-во баллов				70

Т а б л и ц а 5

Для заочной формы обучения 2 курс

№ п/п	Материалы необходимые для оценки знаний, умений и навыков	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовые задания по разделам 1, 2, 3	Правильность ответа	Получен правильный ответ на вопрос	По 1,2 тестам-0,4, 3 тесту -0,5
			Получен неправильный ответ на вопрос	0
		Максимальное количество баллов за первое тестовое задание (50 x 0,5=25)	25	
		Максимальное количество баллов за второе тестовое задание (36x0,5=18)	18	
		Максимальное количество баллов за третье тестовое задание (34x 0,5=17)	17	
		Итого максимальное количество баллов за три тестовых задания		60
2	Контрольная работа	Полнота разработки контрольной работы по конкретной теме	Тема раскрыта полностью	5-6
			Тема раскрыта не полностью	2-4
			Тема не раскрыта	0-1
		Оригинальность разработки контрольной работы по конкретной теме	Присутствует	2
			Частично присутствует	1
			Отсутствует	0
		Оформление материала контрольной работы по конкретной теме	Соответствует рекомендациям	2
Частично соответствует	1			
	Не соответствует	0		

	Итого максимальное количество баллов за контрольную работу	10
	ИТОГО максимальное кол-во баллов	70

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 6, 7.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 6
Для очной формы обучения 4 семестр

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Тесты по разделам 1,2,3, практическое задание	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3. Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к зачету	30	Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«Зачет» - 60 и более баллов «Незачет» - 59 и менее баллов		

Т а б л и ц а 7

Для заочной формы обучения 2 курс

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Тесты по разделам 1,2,3, контрольная работа	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3 Допуск к зачету >= 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к зачету	30	Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка			
Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
	«Зачет» - 60 и более баллов «Незачет» - 59 и менее баллов		

Разработчик оценочных материалов,
доцент
«13» апреля 2023 г.

В.П. Крикун