

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

Кафедра «Строительство дорог транспортного комплекса»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины

Б1.О.10 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

для специальности

23.05.06 «Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей»

по специализациям

«Строительство магистральных железных дорог»

«Управление техническим состоянием железнодорожного пути»

«Мосты»

«Тоннели и метрополитены»

Форма обучения – очная, заочная

по специализации

«Строительство дорог промышленного транспорта»

Форма обучения – очная

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, приведены в таблицах 2.1 и 2.2.

Т а б л и ц а 2.1

Для очной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1. Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	<i>Обучающийся знает:</i> – историю развития теорий управления; – разновидности и стадии формирования коллектива; – методику применения командной работы; – методы исследования трудовых коллективов; – знает принципы, методы, функции и виды управленческой деятельности; – основы теории универсальной организации.	Вопросы к зачету 1-11, 36-40 Тестовое задание № 1 Тестовое задание № 2 ДИ “Стиль”
УК-3.2.1. Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды	<i>Обучающийся умеет:</i> – формировать базовый трудовой коллектив; – определять основные виды деятельности трудовых строительных коллективов.	Вопросы к зачету № 8-11; 16-19, 36-40 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 ДИ “Стиль”
УК-3.3.1. Владеет методами организации и управления коллективом	<i>Обучающийся владеет:</i> – организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические методы управления; – методами определения потребности в персонале – стилями руководства; – технологией принятия решений.	Вопросы к зачету: № 13-15; 22-25; 31; 33-40; 50 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 ДИ “Стиль”
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни		
УК-6.1.1. Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности	<i>Обучающийся знает:</i> основные закономерности управления трудовыми коллективами.	Вопросы к зачету: 3, 19, 20, 36, 44, 45, 47, 49, 50, 53-55. Тестирование № 2

<p>УК-6.2.1. Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i> разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации исходя из требований законодательства РФ к квалификации кадров; находить и принимать обоснованные управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства, принципов и закономерностей управления персоналом.</p>	<p>Вопросы к зачету: 19, 26, 27, 30, 32, 50, 55. ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Тестирование № 2</p>
<p>УК-6.3.1. Владеет технологиями управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования</p>	<p><i>Обучающийся владеет:</i> приемами по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров; техникой и технологией принятия управленческих решений.</p>	<p>Вопросы к зачету: 19, 26, 27, 30, 32, 50, 53-55. ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Тестирование № 2</p>
<p>ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним</p>		
<p>ОПК-8.1.1 Знает работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключению трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним</p>	<p><i>Обучающийся знает:</i> порядок проведения проверки знаний и аттестации работников, выполняющих работы по проектированию, строительству и эксплуатации объектов железнодорожного транспорта; порядок оформления трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним; должностные инструкции</p>	<p>Вопросы к зачету: 3, 6, 7, 20-23, 31, 32, 41, 53-55 Тестирование № 1 Тестирование № 2</p>
<p>ОПК-8.2.1 Умеет руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию работников организации, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i> оценивать уровень квалификации работников, занятых проектированием, строительством и эксплуатацией объектов железнодорожного транспорта; излагать материал в доступной форме и оказывать необходимую методическую помощь в освоении знаний в области профессиональной деятельности; оформлять трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним; разрабатывать должностные инструкции; вести таблицу учета рабочего времени; разрабатывать докладные записки о движении персонала.</p>	<p>Вопросы к зачету: 6, 7, 18, 19, 27-29, 32, 46-51, 54, 55 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” ДИ “Стиль” Тестирование № 1 Тестирование № 2</p>
<p>ОПК-8.3.1 Владеет приемами по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и заключению трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним</p>	<p><i>Обучающийся владеет:</i> методами проведения работ по повышению квалификации и профессионального мастерства работников; методами по выявлению потребности в повышении квалификации, по разработке мероприятий по организации повышения квалификации, по получению второй и смежной профессии, а также по планированию повышения квалификации работников; методами по подготовке материалов и</p>	<p>Вопросы к зачету: 6, 7, 27-32 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Тестирование № 2</p>

	проведению технической учебы работников; методами оценки эффективности технической учебы работников; методикой оформления трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним	
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников		
ОПК-9.1.1 Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников	<i>Обучающийся знает:</i> основные методы оценки эффективности труда; методы и средства управления трудовыми коллективами.	Вопросы к зачету: 22-26, 42-55 Тестирование № 1 Тестирование № 2 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 ДИ “Стиль”
ОПК-9.2.1 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников.	<i>Обучающийся умеет:</i> проверять правильность начисления элементов оплаты труда в соответствии с трудовым договором, договором гражданско-правового характера и Коллективным договором.	Вопросы к зачету: 24, 25, 30, 47, 49 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” ПЗ “Основные документы по управлению персоналом”
ОПК-9.3.1 Владеет методами оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников	<i>Обучающийся владеет методами:</i> использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников; использования дополнительного материального стимулирования; использования мер административного и морального стимулирования для повышения производительности труда.	Вопросы к зачету: 21-26, 41, 44, 51, 54 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” ПЗ “Основные документы по управлению персоналом” ДИ “Стиль” Тестирование № 1 Тестирование № 2

Примечание: ДИ – деловая игра; ПЗ – практическое занятие

Т а б л и ц а 2.2

Для заочной формы обучения

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1. Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	<i>Обучающийся знает:</i> – историю развития теорий управления; – разновидности и стадии формирования коллектива; – методику применения командной работы; – методы исследования трудовых коллективов;	Вопросы к зачету 1-11, 36-40 Тестовое задание № 1 Тестовое задание № 2 Контрольная работа “Стиль”

	<ul style="list-style-type: none"> – знает принципы, методы, функции и виды управленческой деятельности; – основы теории универсальной организации. 	
<p>УК-3.2.1. Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – формировать базовый трудовой коллектив; – определять основные виды деятельности трудовых строительных коллективов. 	<p>Вопросы к зачету № 8-11; 16-19, 36-40 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 Контрольная работа “Стиль”</p>
<p>УК-3.3.1. Владеет методами организации и управления коллективом</p>	<p><i>Обучающийся владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические методы управления; – методами определения потребности в персонале – стилями руководства; – технологией принятия решений. 	<p>Вопросы к зачету: № 13-15; 22-25; 31; 33-40; 50 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 Контрольная работа “Стиль”</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>		
<p>УК-6.1.1. Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности</p>	<p><i>Обучающийся знает:</i></p> <p>основные закономерности управления трудовыми коллективами.</p>	<p>Вопросы к зачету: 3, 19, 20, 36, 44, 45, 47, 49, 50, 53-55. Тестирование № 2</p>
<p>УК-6.2.1. Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i></p> <p>разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации исходя из требований законодательства РФ к квалификации кадров; находить и принимать обоснованные управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства, принципов и закономерностей управления персоналом.</p>	<p>Вопросы к зачету: 19, 26, 27, 30, 32, 50, 55. ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Тестирование № 2</p>
<p>УК-6.3.1. Владеет технологиями управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования</p>	<p><i>Обучающийся владеет:</i></p> <p>приемами по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров; техникой и технологией принятия управленческих решений.</p>	<p>Вопросы к зачету: 19, 26, 27, 30, 32, 50, 53-55. ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Тестирование № 2</p>
<p>ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>		
<p>ОПК-8.1.1 Знает работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключению трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним</p>	<p><i>Обучающийся знает:</i></p> <p>порядок проведения проверки знаний и аттестации работников, выполняющих работы по проектированию, строительству и эксплуатации объектов железнодорожного транспорта; порядок оформления трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним; должностные инструкции</p>	<p>Вопросы к зачету: 3, 6, 7, 20-23, 31, 32, 41, 53-55 Тестирование № 1 Тестирование № 2</p>

<p>ОПК-8.2.1 Умеет руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию работников организации, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i> оценивать уровень квалификации работников, занятых проектированием, строительством и эксплуатацией объектов железнодорожного транспорта; излагать материал в доступной форме и оказывать необходимую методическую помощь в освоении знаний в области профессиональной деятельности; оформлять трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним; разрабатывать должностные инструкции; вести табель учета рабочего времени; разрабатывать докладные записки о движении персонала.</p>	<p>Вопросы к зачету: 6, 7, 18, 19, 27-29, 32, 46-51, 54, 55 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Контрольная работа “Стиль” Тестирование № 1 Тестирование № 2</p>
<p>ОПК-8.3.1 Владеет приемами по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и заключению трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним</p>	<p><i>учающийся владеет:</i> методами проведения работ по повышению квалификации и профессионального мастерства работников; методами по выявлению потребности в повышении квалификации, по разработке мероприятий по организации повышения квалификации, по получению второй и смежной профессии, а также по планированию повышения квалификации работников; методами по подготовке материалов и проведению технической учебы работников; методами оценки эффективности технической учебы работников; методикой оформления трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним</p>	<p>Вопросы к зачету: 6, 7, 27-32 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” Тестирование № 2</p>
<p>ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>		
<p>ОПК-9.1.1 Знает системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</p>	<p><i>Обучающийся знает:</i> основные методы оценки эффективности труда; методы и средства управления трудовыми коллективами.</p>	<p>Вопросы к зачету: 22-26, 42-55 Тестирование № 1 Тестирование № 2 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 Контрольная работа “Стиль”</p>
<p>ОПК-9.2.1 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников.</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i> проверять правильность начисления элементов оплаты труда в соответствии с трудовым договором, договором гражданско-правового характера и Коллективным договором.</p>	<p>Вопросы к зачету: 24, 25, 30, 47, 49 ПЗ “Коллективный договор и повышение квалификации” ПЗ “Основные документы по управлению персоналом”</p>
<p>ОПК-9.3.1 Владеет методами оплаты труда и материального и нематериального</p>	<p><i>Обучающийся владеет методами:</i> использования постоянной и переменной частей заработной платы для стимулирования эффективной деятельности работников;</p>	<p>Вопросы к зачету: 21-26, 41, 44, 51, 54 ПЗ “Коллективный договор и повышение</p>

стимулирования работников	использования дополнительного материального стимулирования; использования мер административного и морального стимулирования для повышения производительности труда.	квалификации” ПЗ “Основные документы по управлению персоналом” Контрольная работа “Стиль” Тестирование № 1 Тестирование № 2
---------------------------	---	---

Материалы для текущего контроля

Для проведения текущего контроля по дисциплине обучающийся должен выполнить следующие задания:

Для **очной формы** обучения:

1. Деловая игра “ПРИОР-1. Комплекс строительства зданий”;
2. Деловая игра “ПРИОР-2. Сооружение земляного полотна”;
3. Деловая игра “Стиль”.

Для **заочной формы** обучения:

1. Деловая игра “ПРИОР-1. Комплекс строительства зданий”;
2. Деловая игра “ПРИОР-2. Сооружение земляного полотна”;
3. Контрольная работа “Стиль”.

Место размещения деловых игр, контрольной работы – СДО, раздел “Управление персоналом” для соответствующего профиля подготовки.

При изучении дисциплины обучающиеся участвуют в двух коллоквиумах, завершающихся тестированием.

Коллоквиум № 1 проводится по материалам раздела «Методические основы управления персоналом в транспортном строительстве».

Перечень вопросов:

1. Особенности транспортного строительства и их влияние на управление персоналом.
2. Сущность, цели и задачи управления персоналом.
3. Трудовой коллектив.
4. Особенности управленческой деятельности.
5. Участники процесса управления персоналом.
6. Функции и принципы управления персоналом.

Коллоквиум № 2 проводится по материалам раздела «Организация управления трудовым строительным коллективом».

Перечень вопросов:

1. Психологический климат в коллективе.
2. Психологические особенности отдельных работников.
3. Управление развитием трудовых коллективов.
4. Управленческие решения.
5. Стили руководства.

Тестовое задание № 1

1. В транспортном строительстве индивидуальный труд является объективной необходимостью? Да, нет.
2. В сферу транспортного строительства входят:
 - а) изыскательские и геологоразведочные организации;
 - б) проектные организации;

- в) общестроительные организации;
 - г) экологические организации.
3. Транспортному строительству присущи следующие особенности:
- а) улучшение морально-психологического климата в коллективе;
 - б) линейная протяжённость объекта;
 - в) периодическая передислокация строительной организации из одного района в другой;
 - г) неблагоприятная работа в сложных геологических и климатических районах.
4. К функциям управления относятся:
- а) организация;
 - б) автоматизация;
 - в) координация;
 - г) активизация.
5. К функциям управления относятся:
- а) контроль;
 - б) учёт;
 - в) распоряжение;
 - г) планирование.
6. Целью управления является:
- а) наблюдение за реальным ходом процесса строительного производства и сравнение его с запланированным;
 - б) снижение издержек при создании строительной продукции за счёт правильной рациональной организации строительства;
 - в) установление оптимальных пропорций или соотношений между участниками строительства.
7. Какие задачи стоят перед трудовыми коллективами в транспортном строительстве?
- а) сдача объекта в эксплуатацию в установленные сроки;
 - б) работа в неблагоприятных жилищных и культурно-бытовых условиях;
 - в) улучшение морально-психологического климата в коллективе;
 - г) обеспечение безопасности труда.
8. Трудовой коллектив должен быть снабжён органами управления? Да, нет.
9. Любой сложившийся трудовой коллектив состоит из базового коллектива? Да, нет.
10. Коллектив это группа людей с межличностными отношениями, установившимися под влиянием личных симпатий или антипатий? Да, нет.

Тестовое задание № 2

1. Может ли совпадать психологический климат в разных трудовых коллективах? Да, нет.
2. Какие факторы могут оказывать влияние на социально-психологический климат?
- а) численность коллектива;
 - б) возраст членов коллектива;
 - в) единоначалие;
 - г) уровень образования членов коллектива.
3. Увеличение числа конфликтов в малых по численности коллективах чаще всего происходит из-за:
- а) быстрого насыщения психологических контактов;
 - б) появления формальных и неформальных лидеров;
 - в) некачественного выполнения работы.
4. Основными стадиями сплочения коллектива являются:
- а) Эффективный подбор и расстановка кадров по рабочим местам;
 - б) Взаимоадаптация работников;
 - в) Консолидация;
 - г) Эмансипация.
5. К психологическим свойствам руководителя относятся:

- а) критическая оценка своей деятельности;
 - б) профессионализм;
 - в) коммуникабельность;
 - г) предприимчивость.
6. К психологическим свойствам руководителя относятся:
- а) умение сделать выговор;
 - б) умение скорректировать стиль управления;
 - в) умение налаживать и поддерживать трудовую дисциплину;
 - г) умение строить отношения с общественными организациями.
7. Организационные способности руководителя, в отличие от психологических свойств, в значительном объеме приобретаются во время обучения и в процессе работы? Да, нет.
8. К организационным способностям руководителя относятся:
- а) оперативность;
 - б) распорядительность;
 - в) смелость;
 - г) решительность.
9. Умение воспитывать личным примером относится к организационным способностям руководителя? Да, нет.
10. Понятие профессионализма в отношении руководителя строительной организации предусматривает знание основ действующего законодательства? Да, нет.

По результатам самостоятельной работы обучающиеся выполняют тестирование № 3 и тест-зачет.

Тестирование № 3 проводится по темам: “Управление социально-психологическим климатом в трудовых коллективах”, ”Основные требования к руководителю”, ”Конфликты в трудовых коллективах и способы их преодоления”.

Деловые игры, тестовые задания, включая тест-зачет размещены в СДО, раздел изучаемой дисциплины. В тестах указывается время на его выполнение, количество разрешенных попыток и максимальное количество баллов, которое может быть получено за тест.

Тематика практических занятий

Очная форма обучения

№	Тема практического занятия	Вид практического занятия
1	Методические основы управления трудовым коллективом	Коллоквиум (Тестирование № 1)
2	Основные документы по управлению персоналом	Семинар
3	Коллективный договор и повышение квалификации	Семинар
4	Организация управления трудовым строительным коллективом	Коллоквиум (Тестирование № 2)
5	“Стиль”	Деловая игра
6	ПРИОР-1. “Комплекс строительства зданий”	Деловая игра
7	ПРИОР-2 “Сооружение земляного полотна”	Деловая игра

Заочная форма обучения

№	Тема практического занятия	Вид практического занятия
1	ПРИОР-1. “Комплекс строительства зданий”	Деловая игра
2	ПРИОР-2 “Сооружение земляного полотна”	Деловая игра

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА (для заочной формы обучения)
на тему «Характеристика стиля руководства (поведения)»**

Контрольная работа «Характеристика стиля руководства (поведения)» предназначена для детального знакомства со стилями управления в системе «GRID», а также поведением участников конфликта.

Цель контрольной работы: выработка навыков анализа быстро сменяющихся друг друга эпизодов, аналогичных возникающим в фильме “12 разгневанных мужчин”, и поведения членов коллектива в процессе поиска наилучшего решения с использованием концепции «GRID».

Состав контрольной работы:

1. Характеристика стиля руководства (поведения) в системе “ГРИД”.
2. Заполнение индивидуальной таблицы по характеристике стилей персонажей фильма “12 разгневанных мужчин” с пояснениями.
3. Выводы

Материалы для промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету

1. Производственная обусловленность коллективного труда (УК-3.1.1).
2. Особенности транспортного строительства как объекта трудовой коллективной деятельности (УК-3.1.1).
3. Сущность управления персоналом. Цели и задачи управления (УК-3.1.1, УК-6.1.1, ОПК-8.1.1).
4. Развитие науки управления (УК-3.1.1, УК-3.1.1 УК-3.1.1).
5. Задачи строительного коллектива (УК-3.1.1).
6. Методы исследования персонала: анкетирование (УК-3.1.1, ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-3.1.1).
7. Методы исследования персонала: интервьюирование, личные наблюдения, изучение исполнительной документации, метод научно-технических конференций (УК-3.1.1, ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-3.1.1).
8. Определение разновидности и классификации трудовых коллективов (УК-3.1.1; УК-3.2.1).
9. Разновидности контактных групп (этапы формирования коллектива) (УК-3.1.1; УК-3.2.1).
10. Признаки трудового строительного коллектива (УК-3.1.1; УК-3.2.1).
11. Основные виды деятельности трудового строительного коллектива (УК-3.1.1; УК-3.2.1, ОПК-7.2.2, УК-3.2.1).
12. Роль трудовых коллективов и их взаимодействие с общественными организациями. Публичные слушания перед началом строительства (УК-3.1.1).
13. Функции управления (УК-3.3.1, УК-3.1.1).
14. Линейное управление (УК-3.3.1).
15. Функциональное и линейно-штабное управление (УК-3.3.1).
16. Понятие о структуре, размерах коллективов транспортных строителей (УК-3.1.1, УК-3.2.1).
17. Понятие о формальной и неформальной структуре. Типы структур в базовом коллективе: звезда, цепь, клубок, круг (УК-3.1.1, УК-3.2.1).
18. Стадии формирования базового строительного коллектива (ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-3.1.1, УК-3.2.1).
19. Работа руководителя по формированию базового строительного коллектива (ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-6.1.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).
20. Принципы управления персоналом: единоначалие, плановость, научность (ОПК-8.1.1, УК-3.1.1, УК-6.1.1).
21. Принципы управления персоналом: принцип материального и морального стимулирования, принцип правильного подбора и расстановки кадров, принцип контроля (ОПК-8.1.1, ОПК-9.3.1, УК-3.1.1).

22. Методы управления персоналом: организационное воздействие (УК-3.3.1, ОПК-8.1.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1, УК-3.1.1, УК-3.3.1).
23. Методы управления: распорядительное воздействие (УК-3.3.1, ОПК-8.1.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1, УК-3.1.1, УК-3.3.1).
24. Экономические методы управления: планирование и управление кругооборотом производственных фондов (УК-3.3.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.2.1, ОПК-9.3.1, УК-3.1.1, УК-3.3.1).
25. Экономические методы управления: технико-экономический анализ, хозяйственная самостоятельность (УК-3.3.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.2.1, ОПК-9.3.1, УК-3.1.1, УК-3.3.1).
26. Социальное развитие коллектива: понятие, объект и структура плана социального развития (ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1, УК-3.1.1, УК-3.3.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).
27. Движение работников: понятие, прием на работу, продвижение по службе (ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).
28. Движение работников: перемещение и увольнение персонала (ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).
29. Штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка и основные документы по движению персонала (ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1).
30. Защита персональных данных (ОПК-8.3.1, ОПК-9.2.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).
31. Маркетинг персонала: понятие, методы определения потребности в персонале (УК-3.3.1, ОПК-8.1.1, ОПК-8.3.1, УК-3.3.1).
32. Повышение квалификации и формирование резерва (ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-8.3.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).
33. Стили руководства в транспортном строительстве: понятие, демократический стиль руководства (УК-3.3.1, УК-3.3.1).
34. Стили руководства в транспортном строительстве: автократический и либеральный стили (УК-3.3.1, УК-3.3.1).
35. Стили руководства в системе «ГРИД» (УК-3.3.1, УК-3.3.1).
36. Психологическая саморегуляция руководителя (УК-3.1.1, УК-6.1.1).
37. Типы темпераментов: характеристика холерика и флегматика (УК-3.1.1).
38. Типы темпераментов: характеристика сангвиника и меланхолика (УК-3.1.1).
39. Характеры работников, их типы: характеристика сверхактивного, демонстративного и циклоидного характеров (УК-3.1.1).
40. Характеры работников: лабильный, ригидный, конформный, неустойчивый (УК-3.1.1).
41. Система потребностей, мотивов и интересов (ОПК-8.1.1, ОПК-9.3.1).
42. Социально-психологический микроклимат в базовом коллективе (ОПК-9.1.1).
43. Управление социально-психологическим микроклиматом в базовых строительных коллективах (ОПК-9.1.1).
44. Влияние формального и неформального лидеров на социально-психологический микроклимат в коллективе (УК-6.1.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1).
45. Противоречия и конфликты: понятие, конфликтная ситуация, инцидент, объект конфликта (УК-6.1.1, ОПК-9.1.1).
46. Классификация конфликтов (ОПК-8.2.1).
47. Причины конфликтов и поведение участников (УК-6.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.2.1).
48. Типовые конфликтные ситуации (ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1).
49. Пути разрешения и предупреждения конфликтов (УК-6.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.2.1).
50. Понятие о управленческом решении. Технология принятия решения (УК-3.3.1, УК-6.1.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1, ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1).
51. Коллективный договор, социальное партнерство и соглашения. Участие работников в управлении организацией (ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1).
52. Устав организации, положения о подразделениях, должностные инструкции (ОПК-9.1.1).

53. Понятие и предпосылки возникновения теории универсальной организации (УК-3.1.1, УК-6.1.1, ОПК-8.1.1, ОПК-9.1.1).

54. Концепция универсальной организации. Дилемма инноватора (ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1, ОПК-9.3.1, УК-6.1.1, УК-3.1.1).

55. Определение проблем и возможностей в универсальной организации. Организационная культура (ОПК-8.1.1, ОПК-8.2.1, ОПК-9.1.1, УК-3.1.1, УК-3.2.1, УК-6.1.1, УК-6.2.1, УК-6.3.1).

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 заданий текущего контроля приведены в таблицах 3.1 и 3.2.

Т а б л и ц а 3.1

Для очной формы обучения (8 семестр)

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовые задания (40 вопросов)	Правильность ответа	Ответ правильный	0,5
			Ответ неправильный	0
		Итого максимальное количество баллов за тестовое задание		
Итого баллов за тестовые задания				20
2	Деловые игры 1-3	Участие в игре	Принимал участие	12
			Не принимал участие	0
		Итого максимальное количество баллов за деловую игру		
Итого баллов за деловые игры				36
3	Коллоквиум № 1-2	Участие в обсуждении	Участвовал в обсуждении	4
			Не участвовал в обсуждении	0
		Выступление с докладом	Выступал с докладом	3
			Не выступал с докладом	0
Итого максимальное количество баллов за коллоквиум			7	
Итого баллов за коллоквиумы				14
ИТОГО максимальное количество баллов				70

Т а б л и ц а 3.2

Для заочной формы обучения (6 курс)

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Тестовые задания (40 вопросов)	Правильность ответа	Ответ правильный	1,0
			Ответ неправильный	0
		Итого максимальное количество баллов за тестовое задание		
Итого баллов за тестовые задания				40
2	Деловые игры 1-2	Участие в игре	Принимал участие	6

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания	
			Не принимал участие	0	
		Итого максимальное количество баллов за деловую игру		6	
Итого баллов за деловые игры				12	
3	Контрольная работа	Определение основного стиля	Ответ правильный	1	
			Ответ неправильный	0	
		Определение запасного стиля	Ответ правильный	1	
			Ответ неправильный	0	
		Итого максимальное количество баллов за определение стилей управления (поведения)			12
		Обоснование стилей управления (поведения)	Обоснование есть	4	
			Обоснования нет	0	
Наличие выводов	Выводы есть	2			
	Выводов нет	0			
Итого максимальное количество баллов за контрольную работу				18	
ИТОГО максимальное количество баллов				70	

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 4.1 и 4.2.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 4.1

Для очной формы обучения (8 семестр)

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости*	Тестовые задания Деловые игры 1-3 Коллоквиум № 1-2	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.1 Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация*	Перечень вопросов к зачету тестовые задания	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...19 баллов; – не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«зачтено» - 60-100 баллов «не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)		

Т а б л и ц а 4.2

Для заочной формы обучения (6 курс)

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости*	Тестовые задания Деловые игры 1-3 Контрольная работа	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3.2 Допуск к зачету ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация*	Перечень вопросов к зачету, тестовые задания	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...19 баллов; – не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«зачтено» - 60-100 баллов «не зачтено» - менее 59 баллов (вкл.)		

* Обучающиеся имеют возможность пройти тестовые задания текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в Центре тестирования университета.

Процедура проведения зачета осуществляется в форме тестовых заданий.

Разработчик оценочных материалов, профессор
28 марта 2023 г.

_____ С.В. Коланьков