

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
<b>УК-3.</b> Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1. <b>Знает</b> 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. <b>Умеет</b> 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. <b>Владеет</b> 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”
<b>УК-6.</b> Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни		
УК-6.1.1. <b>Знает</b> 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. <b>Умеет</b> 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. <b>Владеет</b> 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><b>ОПК-8.</b> 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 <b>Знает</b> 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 <b>Умеет</b> 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 <b>Владеет</b> 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	
<b>ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников</b>		
ОПК-9.1.1 <b>Знает</b> 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 <b>Умеет</b> 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 <b>Владеет</b> 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
<b>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>		
УК-3.1.1. <b>Знает</b> 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"> <li>– знает принципы, методы, функции и виды управленческой деятельности;</li> <li>– основы теории универсальной организации.</li> </ul>	
<p>УК-3.2.1. <b>Умеет</b> разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды</p>	<p><i>Обучающийся умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формировать базовый трудовой коллектив;</li> <li>– определять основные виды деятельности трудовых строительных коллективов.</li> </ul>	<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. <b>Владеет</b> методами организации и управления коллективом</p>	<p><i>Обучающийся владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические методы управления;</li> <li>– методами определения потребности в персонале</li> <li>– стилями руководства;</li> <li>– технологией принятия решений.</li> </ul>	<p>Вопросы к зачету: № 13-15; 22-25; 31; 33-40; 50 ДИ ПРИОР-1 ДИ ПРИОР-2 Контрольная работа “Стиль”</p>
<p><b>УК-6.</b> 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. <b>Знает</b> 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. <b>Умеет</b> 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. <b>Владеет</b> 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><b>ОПК-8.</b> Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p>		
<p>ОПК-8.1.1 <b>Знает</b> 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 <b>Умеет</b> 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 <b>Владеет</b> 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><b>ОПК-9.</b> 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		
<b>Итого баллов за тестовые задания</b>				<b>20</b>
2	Деловые игры 1-3	Участие в игре	Принимал участие	12
			Не принимал участие	0
		Итого максимальное количество баллов за деловую игру		
<b>Итого баллов за деловые игры</b>				<b>36</b>
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	
<b>Итого баллов за коллоквиумы</b>				<b>14</b>
<b>ИТОГО максимальное количество баллов</b>				<b>70</b>

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		
<b>Итого баллов за тестовые задания</b>				<b>40</b>
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	
<b>Итого баллов за деловые игры</b>				<b>12</b>	
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				<b>18</b>	
<b>ИТОГО максимальное количество баллов</b>				<b>70</b>	

#### 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 $\geq 50$ 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.
<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	
<b>3. Итоговая оценка</b>	«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)

<b>Вид контроля</b>	<b>Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции</b>	<b>Максимальное количество баллов в процессе оценивания</b>	<b>Процедура оценивания</b>
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 $\geq 50$ 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.
<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>	
<b>3. Итоговая оценка</b>	«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