

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
–филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

С.А. ЯРКОВА

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль «Кадровая безопасность организации и государственной
службы»

КРАСНОЯРСК, 2023

1

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа



Яркова, С. А. Проектный подход к формированию системы кадровой безопасности : Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Кадровая безопасность организации и государственной службы» / С.А. Яркова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023. – 43 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к формированию системы кадровой безопасности для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Кадровая безопасность организации и государственной службы» (ФГОС 3++).

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Яркова С.А., 2023
© Красноярский институт
железнодорожного транспорта, 2023

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	7
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	10
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.....	11
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	13
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	15
7.1 Задания разноуровневого уровня	24
7.1.1 Задания и задачи реконструктивного уровня	24
7.1.2 Задания и задачи творческого уровня.....	28
7.2 Типовые вопросы для собеседования	32
7.4 Типовые тестовые задания	35
7.5 Курсовая работа	41
7.6 Экзамен	42

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Проектный подход к формированию системы кадровой безопасности».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально–экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение системы управления персоналом, навыками разработки отдельных направлений управления кадровыми рисками.

Задачи дисциплины:

– формировать умения анализа информации социально–экономической эффективности, постановке цели и выбору путей её достижения в управлении персоналом организации любой организационно–правовой формы;

– формировать умения находить организационно–управленческие и социально–экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации в управлении персоналом организации любой организационно–правовой формы;

– формировать умения разработки отдельных направлений управления кадровыми рисками.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
---------------------------------------	---	--

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
<p>ПК-2.2 Способен осуществлять администрирование и документационное сопровождение мероприятий, направленных на определение перспективной и текущей потребности в кадрах, разрабатывать локальные нормативные акты, направленные на привлечение трудовых ресурсов в организацию, с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>ПК-2.2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> -способы восприятия, социально-экономического анализа и обобщения информации; -нормативные, правовые акты своей профессиональной деятельности; -социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы; -способы разработки алгоритма организационно-управленческих и экономических решений. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -применять способы социально-экономического анализа и обобщения информации; -использовать нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; -анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации любой организационно-правовой формы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> -умением применять на практике нормативные, правовые акты в своей профессиональной деятельности; -умением сравнивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду с целями управления персоналом организации любой организационно-правовой формы; -умением находить организационно-управленческие и экономические решения социально-экономическим проблемам в организации любой организационно-правовой формы; -навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению управления персоналом организации любой организационно-правовой формы.
<p>ПК-2.6 Способен к разработке отдельных направлений управления кадровыми рисками</p>	<p>ПК-2.6.1 Идентифицирует кадровые риски и угрозы кадровой безопасности ПК-2.6.3 Выстраивает и</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – виды, методы, формы и инструменты внутреннего контроля; – методы и инструменты, применяемые для предупреждения рисков несоответствия законодательству Российской Федерации и регуляторным требованиям; – законодательство Российской Федерации и

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p>поддерживает процесс управления кадровыми рисками и нивелирования угроз кадровой безопасности</p> <p>ПК–2.6.4</p> <p>Проектирует систему управления кадровыми рисками и обеспечения кадровой безопасности в соответствии с особенностями деятельности организации</p>	<p>отраслевые стандарты по управлению рисками;</p> <ul style="list-style-type: none"> – базовые положения международных стандартов по риск–менеджменту и смежным вопросам; – требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны; – методы воздействия на риск; – план мероприятий по управлению рисками; – методы, техники, технологии управления различными видами риска; – методы воздействия на риски в разрезе отдельных их видов; – инструменты анализа существующих методов контроля рисков и управления рисками и их достаточности; инструменты анализа последствий рисков; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять эффективные методы воздействия на риск, разрабатывать и внедрять планы воздействия на риски (совместно с ответственными за риск сотрудниками – владельцами риска), оказывать помощь ответственным за риск сотрудникам в правильной оценке риска и разработке мероприятий по их управлению; – осуществлять расчеты, прогнозировать, тестировать и верифицировать методики управления рисками с учетом отраслевой специфики; – отбирать подходящие методы воздействия на отдельные виды рисков и эффективно применять их с учетом их результативности и экономической эффективности; – использовать программное обеспечение для работы с информацией (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) на уровне опытного пользователя; – формировать формы отчетности, дорожные карты для целей реализации и мониторинга мероприятий по воздействию на риски; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки мероприятий по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
		организации – владельцами риска; – мониторинг рисков и мониторинг мероприятий по воздействию на риски.

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 144 час (4 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Код индикатора достижения компетенции
		Сем естр	Часы			
			Лек ции	Прак тичес кие	Самосто ятельная работа	
1.0	Раздел 1. Обеспечение кадровой безопасности при управлении персоналом в системе современного менеджмента	8				
1.1	Введение в дисциплину. Основные подходы к проектированию в кадровом менеджменте	8	1	2	8	ПК–2.2.3
1.2	Понятие, роль, организация системы кадровой безопасности предприятия	8	1	2	8	ПК–2.2.3
1.3	Управление разработкой, внедрением и созданием систем обеспечения кадровой безопасности	8	2	4	8	ПК–2.2.3
2.0	Раздел 2. Проектирование надежных кадровых систем	8				
2.1	Механизм формирования надежных кадровых систем	8	1	2	6	ПК–2.6.4
2.2	Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом	8	1	2/2	6	ПК–2.2.3
2.3	Анализ рисков факторов кадровых системы	8	1	2	6	ПК–2.6.1
2.4	Организация и проведение проектной части исследования	8	1	2/2	6	ПК–2.6.1 ПК–2.6.3 ПК–2.6.4
3.0	Раздел 3. Оценка эффективности инновационной деятельности и кадровых рисков в кадровой работе	8				
3.1	Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе	8	2	4	12	ПК–2.2.3
3.2	Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом	8	2	4	12	ПК–2.2.3
	Выполнение курсовой работы	8			24	ПК–2.2.3, ПК–2.6.1, ПК–2.6.3, ПК–2.6.4
	Итого (без часов на промежуточную аттестацию)		12	24/4	72	ПК–2.2.3, ПК–2.6.1, ПК–2.6.3, ПК–2.6.4
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	8		36		ПК–2.2.3, ПК–2.6.1, ПК–2.6.3, ПК–2.6.4

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

а) разбивка текста на части по смыслу;

б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить

домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что выполнение практических заданий проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Вся процедура выполнения практических заданий состоит из последовательной реализации следующих этапов:

- 1 Внимательное изучение содержания задания.
- 2 Формирование методического инструментария решения проблемного вопроса (определение метода исследования).
- 3 Рассмотрение и решение проблемных вопросов (в рамках практического задания) с подробным их изложением.
- 4 Содержательная интерпретация результатов проведенных расчетов (формирование аналитических выводов).

При выполнении практических заданий нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Полезно до начала выполнения составить краткий план решения задания. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, рисунками, а также средствами деловой графики.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;

- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение разноуровневых заданий;
- подготовка докладов/сообщений;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию;
- выполнение курсовой работы.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

- а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть

текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания, реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательств о, год издания	Кол-во экз. в библиот еке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Кадровая безопасность компании : учеб. пособие. [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/924774	Москва : ИНФРА-М, 2018	100% онлайн
6.1.1.2	Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.	Экономика управления персоналом : учебник. [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/991814	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательств о, год издания	Кол–во экз. в библиот еке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Кибанов А. Я.	Управление персоналом организации : учебник . [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1372570	Москва : ИНФРА-М, 2021	100% online
6.1.2.2	Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Митрофанова Е.А., Чуланова О.Л.	Концепция компетентного подхода в управлении персоналом : монография . [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1081867	Москва : ИНФРА-М, 2020	100% online
6.1.2.3	Данилина Е. И., Горелов Д. В., Маликова Я. И.	Инновационный менеджмент в управлении персоналом: Учебник для бакалавров . [Электронный ресурс] – https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621626	Москва : Дашков и К°, 2021	100% онлайн
6.1.2.4	Соколова М.М.	Управленческое консультирование : учебное пособие / М. М. Соколова. [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1037313	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
6.1.2.5	Кибанов А. Я. [и др.]	Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография. Электронный ресурс]. — https://znanium.com/catalog/product/1039268	Москва : ИНФРА-М, 2020	100 % online
6.1.2.6		Справочник для специалистов по кадровому делопроизводству в ОАО "РЖД" [Электронный ресурс].- http://irbis.krsk.irkups.ru/cgi-bin/irbis64r_opak81/cgiirbis_64.exe?&C21COM=2&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&Image_file_name=%5CFul%5C11_opp.pdf&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1	М. : ОАО "РЖД", 2018	100 % online
6.1.2.7	Кибанов А.Я., Генкин Б.М., Лаврентьева И.В.; Под ред. Кибанова А.Я.	Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2 : монография . [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1039269	Москва : ИНФРА-М, 2020	100% онлайн
6.1.2.8	Орлов С.Н.	Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией : практическое пособие . [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1014751	Москва : ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
6.1.2.9	Кибанов А. Я. [и др.]	Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография . [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1042055	Москва : ИНФРА-М, 2020	100% онлайн
6.1.3 Учебно–методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Изд-во, год издания/ Личный кабинет обуч-ся	Кол–во экз. в библиот еке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Яркова С. А.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающег ося, ЭИОС	100% онлайн

6.2 Ресурсы информационно–телекоммуникационной сети «Интернет»	
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно–библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно–методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.3	Znanium.com : электронно–библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 . – URL: http://znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно–библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт–Петербург, 2011 . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ–Медиа». – Москва, 2001 . – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно–образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Красноярский центр научно–технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы	
6.3.1 Базовое программное обеспечение	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог № 0319100020315000013–00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не используется
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Красноярский центр научно–технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный
6.3.3.2	Гарант : справочно–правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используется

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным

требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
8 семестр					
1	1	Текущий контроль	Тема 1.1 Введение в дисциплину. Основные подходы к проектированию в кадровом	ПК–2.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

			менеджменте		Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	2	Текущий контроль	Тема 1.2 Понятие, роль, организация системы кадровой безопасности предприятия	ПК–2.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	3	Текущий контроль	Тема 1.3 Управление разработкой, внедрением и созданием систем обеспечения кадровой безопасности	ПК–2.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	4	Текущий контроль	Тема 2.1 Механизм формирования надежных кадровых систем	ПК–2.6.4	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
5	5	Текущий контроль	Тема 2.2 Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом	ПК–2.6.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
6	6	Текущий контроль	Тема 2.3 Анализ рисков факторов кадровых системы	ПК–2.6.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня

					(устно) Тестирование (компьютерные технологии)
7	7	Текущий контроль	Тема 2.4 Организация и проведение проектной части исследования	ПК–2.6.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
8	8	Текущий контроль	Тема 3.1 Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе кадровых инноваций	ПК–2.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
9	9	Текущий контроль	Тема 3.2 Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом	ПК–2.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
10	10–11	Курсовая работа	Темы 1–9	ПК–2.6.1 ПК–2.6.3 ПК–2.6.4 ПК–2.2.3	Темы курсовых работ (письменно), устный опрос при защите (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
11	12–13	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента Раздел 2.	ПК–2.6.1 ПК–2.6.3 ПК–2.6.4 ПК–2.2.3	Теоретические вопросы (устно) и практические задания (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)

			Проектирование надежных кадровых систем Раздел 3. Оценка эффективности инновационной деятельности в кадровой работе		технологии)
--	--	--	--	--	-------------

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений	Типовые тестовые задания по теме

		обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
4	Курсовая работа	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется обучающимися в индивидуальном порядке. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Перечень тем курсовой работы
5	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену Тестирование (компьютерные технологии)

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические	Базовый

	вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы
«хорошо»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно

	<p>определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна–две незначительные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе</p>
«удовлетворительно»	<p>Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одна–два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна–две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя и /или не дал ответ более чем на 30% вопросов, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы</p>
«неудовлетворительно»	<p>Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы</p>

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Ответы на поставленные вопросы излагаются

Шкала оценивания		Критерий оценки
		логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируется знание необходимой терминологии. Соблюдаются нормы литературной речи.
«хорошо»		Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
«удовлетворительно»		Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Таблица 9 – Критерии и шкала разноуровневых заданий

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	«зачтено»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления

		работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Задания разноуровневого уровня

Выполнение заданий разноуровневого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий, предусмотрены двух видов:

- реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей
- творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Во время выполнения заданий разноуровневого уровня пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

7.1.1 Задания и задачи реконструктивного уровня

Выполнение заданий и задач реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задания и задачи подлежат проверки преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.1 «Введение в дисциплину. Основные подходы к проектированию в кадровом менеджменте»

Задание

Определить из списка деятельностей (данных преподавателем), что является проектом, а что – повседневной деятельностью. Результаты оформите в таблице.

Основные признаки	Проект	Повседневная деятельность
Направленность на достижение конкретных целей		
Координированное выполнение взаимосвязанных действий		
Ограниченная протяженность во времени, с определенным началом и концом		
Неповторимость и уникальность		

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.2 «Понятие, роль, организация системы кадровой безопасности предприятия»

Задание

Опишите возможные риски и угрозы кадровой безопасности на предприятии. Определите методики их оценки.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.3 «Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств»

Задание 1

На основании информации о проекте, выбранном для выполнения практических работ, разработать черновик Устава проекта. Для удобства можно воспользоваться таблицей.

Элемент Устава проекта	Суть элемента
Название проекта	
Бизнес-цели или причины возникновения проекта	
Цели проекта	
Границы проекта	
Содержание проекта (задачи проекта)	
Основные предположения и ограничения	
Контрольные события и ключевые даты	
Основные результаты и критерии успеха	
Планируемая стоимость проекта	

Задание 2

1. Определить соответствует ли данная цель преподавателем подходу SMART и аргументированно доказать. Для удобства можно воспользоваться таблицей.

SMART – подход	Элемент цели
<i>Конкретные (Specific)</i>	
<i>Измеримые (Measurable)</i>	
<i>Достижимые (Achievable)</i>	
<i>Приносящие результат (Relevant)</i>	
<i>Ограниченные во времени (Time-bound)</i>	

2. Сформулировать цель кадрового новшества на предприятии и показать, что она соответствует SMART – подходу.

Для удобства можно воспользоваться таблицей.

SMART – подход	Элемент цели
<i>Конкретные (Specific)</i>	
<i>Измеримые (Measurable)</i>	
<i>Достижимые (Achievable)</i>	
<i>Приносящие результат (Relevant)</i>	
<i>Ограниченные во времени (Time-bound)</i>	

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 2.1 «Механизм формирования надежных кадровых систем»

Задание

1. Используя данные, предложенные преподавателем по эффективности существующей системы управления персоналом, поясните, как происходит обоснование выбора темы проекта, объекта и предмета исследования.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме 2.2 «Критический анализ материалов, характеризующих процессы
в области управления персоналом»

(07.003 Специалист по управлению персоналом, трудовая функция В/03.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом ТД.4 Подготовка запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и обработка предоставленных сведений У.4 Анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах)

Задание:

1. Определите перечень должностей работников организации, по которым необходимо составлять запросы.
2. Подготовьте запросы о кандидатах в государственные органы, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.3 «Анализ рисков факторов кадровых системы»

Задание:

1. Назовите основные этапы и их содержание рабочего плана проведения ФСА. Приведите пример.
2. Поясните на примере порядок построения функционально–стоимостной диаграммы FAST.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.4 «Организация и проведение проектной части исследования»

*(08.018 Специалист по управлению рисками, трудовая функция В/03.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом ТД.1 Оценка деятельности подразделений по воздействию на риски; ТД.2 Разработка мероприятий по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска; ТД.3 Мониторинг рисков и мониторинг мероприятий по воздействию на риски; У.1 Определять эффективные методы воздействия на риск, разрабатывать и внедрять планы воздействия на риски (совместно с ответственными за риск сотрудниками - владельцами риска), оказывать помощь ответственным за риск сотрудникам в правильной оценке риска и разработке мероприятий по их управлению; У.2 Осуществлять расчеты, прогнозировать, тестировать и верифицировать методики управления рисками с учетом отраслевой специфики; У.3 Отбирать подходящие методы воздействия на отдельные виды рисков и эффективно применять их с учетом их результативности и экономической эффективности; У.4 Использовать программное обеспечение для работы с информацией (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) на уровне опытного пользователя; У.5 Формировать формы отчетности, дорожные карты для целей реализации и мониторинга мероприятий по воздействию на риски; Зн.1 Методы воздействия на риски в разрезе отдельных их видов; Зн.3 Инструменты анализа существующих методов контроля рисков и управления рисками и их достаточности; инструменты анализа последствий рисков; Зн.5 Методы, техники, технологии управления различными видами риска; Зн.7 Методы воздействия на риск
Зн.8 План мероприятий по управлению рисками
Зн.9 Виды, методы, формы и инструменты внутреннего контроля
Зн.10 Методы и инструменты, применяемые для предупреждения рисков несоответствия законодательству Российской Федерации и регуляторным требованиям
Зн.11 Законодательство Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками
Зн.12 Базовые положения международных стандартов по риск-менеджменту и смежным вопросам
Зн.13 Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны
Зн.14 Нормы профессиональной этики*

Задание:

1. По теме «Формирование эффективной системы оплаты труда персонала на основе КРІ как фактор обеспечения кадровой безопасности» определите объект, предмет, цель, задачи и гипотезу исследования.
2. Предложите план проведения исследования по заданной теме. Сформулируйте возможные проблемы и пути их решения.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 3.1 «Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе кадровых инноваций»

Задание:

1. Объясните алгоритм выполнения известной Вам методики оценки социальной эффективности кадровых изменений.
2. Поясните приоритеты при проведении комплексной оценки экономической и социальной эффективности.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 3.2 «Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом»

Задание

Оценить риски по группам для проекта, построить матрицу рейтинга рисков, для высоких и средних рисков разработать меры по минимизации наступления/стоимости риска и меры по ликвидации последствий риска.

Для удобства можно воспользоваться таблицей

Наименование риска	Вероятность реализации риска	Стоимость ликвидации последствия риска	Оценка риска (перемножить две последние колонки)	Меры по минимизации наступления/стоимости риска	Меры по ликвидации последствий риска
	Низкая Средняя Высокая или в числовых значениях	Низкая Средняя Высокая или в числовых значениях			

7.1.2 Задания и задачи творческого уровня

Выполнение творческих заданий и задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Задание выдается в начале занятия, до слушателя доводятся методические указания по его выполнению. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Решенные задачи подлежат проверки

преподавателем в конце занятия. Возможно выполнение задач в рамках самостоятельной работы в качестве ИДЗ с последующим контролем качества их выполнения.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему

Задания выложены в электронной информационно–образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий творческого уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме 1.1 «Введение в дисциплину. Основные подходы к проектированию в кадровом менеджменте»

Задание

Дайте характеристику традиционному (функциональному) и проектному менеджменту. Результаты оформите в таблице.

Таблица – Сравнение традиционного (функционального) и проектного менеджмента

Показатели	Функциональный менеджмент	Проектный менеджмент
Ответственность		
Полномочия		
Основная задача		
Задачи		
Работа		
Успех		

Образец типового варианта заданий творческого уровня по теме 1.3 «Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств»

Задание

Опираясь на результаты выполненного задания реконструктивного уровня по этой теме оптимизировать сетевой график, добившись уменьшения времени выполнения проекта. Нарисовать оптимизированный сетевой график проекта.

Образец типового варианта заданий творческого уровня по теме 2.1 «Механизм формирования надежных кадровых систем»

Задание

Опираясь на результаты выполненного задания реконструктивного уровня по этой теме оптимизировать диаграмму Ганта, добившись большей

степени загрузки ресурсов при выполнении проекта. Нарисовать оптимизированную диаграмму Ганта проекта.

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 2.2 «Критический анализ материалов, характеризующих процессы
в области управления персоналом»

(07.003 Специалист по управлению персоналом, трудовая функция В/03.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом ТД.4 Подготовка запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и обработка предоставленных сведений У.4 Анализировать документы и переносить информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах)

Задание 1

Разработайте систему обеспечения кадровой безопасности на предприятии:

1. Выделить ключевых сотрудников и аргументировать свой выбор.
2. Разработать показатели, по которым будет оцениваться деятельность ключевых сотрудников
3. Составьте реестр документов, из которых вы планируете заносить информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Определите уровни доступа и безопасности.

Задание 2

Разработать эскизный план построения системы кадровой безопасности организации по ситуации, изложенной ниже.

В результате долгих поисков подходящего сотрудника на должность руководителя одного из подразделений в компанию был приглашён менеджер «со стороны». Ему предложили составить краткую программу по развитию департамента и защитить её перед топ-менеджментом организации, что претендент достаточно легко и сделал.

Этот руководитель, хотя и был довольно молод, но обладал немалыми амбициями. Он чётко спланировал свой начальный период деятельности на новой должности, свои «первые 100 дней», полагая за это время полностью подготовить подразделение к изменениям. Для этого поставил задачу налаживания деловых и личностных контактов со своими подчинёнными.

Новый руководитель ознакомился с личными делами сотрудников, провёл с каждым из них персональную встречу, изложил им свои планы по развитию, а также выслушал их позицию. Новый шеф старался склонить их на свою сторону, сделать сознательными последователями своей программы, а также выяснить, насколько они будут лояльны к нему как начальнику. Никто из сотрудников на персональных встречах не показал

недовольства руководителем. В основном все соглашались с направлением изменений.

Но среди подчинённых были два или три человека, ключевых сотрудника (по возрасту значительно старше руководителя), которые могли бы занять его должность. Причём одного из них он сменил с должности временно исполняющего обязанности. Его мучили вопросы, на которые он не мог получить окончательные ответы: почему же не они стали начальниками, а пригласили его, со стороны? И как использовать потенциал этих сотрудников? Между тем, дела в подразделении при новом руководстве хуже не стали. Люди были профессионально подготовлены и не нуждались в понукании. Но новый шеф ясно видел, что и лучше дела не шли. Более того, он не знал, как ему проводить намеченные изменения, с кем их делать, поскольку ключевые специалисты, кроме словесного согласия, не спешили помогать боссу.

А преобразования должны были включать реструктуризацию подразделения, новую систему мотивации, новые формы взаимодействия с клиентами и многое другое. Требовалось участие всей команды в преобразованиях.

К завершению испытательного срока добавилась ещё одна неприятная вещь. На совещаниях подразделения старые зубры постепенно начали испытывать нового руководителя на устойчивость. В процессе обсуждения эти сотрудники, как бы случайно, демонстрировали начальнику свои компетенции и учёность. Стремилась подчеркнуть, что новый босс в некоторых вопросах недостаточно подготовлен. Они выходили за пределы тематики повестки дня, абстрагировались от конкретных вопросов, превращая рабочее совещание в КВН, причём достаточно корректно и без личных оскорблений. Они на троих разыгрывали как бы случайные сценки публичной порки как по нотам.

Поначалу новый руководитель попытался сражаться с этими оппонентами их же оружием. Он и сам недавно защитил диссертацию и обладал полемическим талантом. Но трудно победить, когда трое против одного. Да и другие сотрудники их уже начинали поддерживать.

Таким образом, новый руководитель к завершению своего испытательного срока оказался в тупике. Его не беспокоила аттестация, большой босс уже одобрил его текущую работу. Но что делать дальше, как проводить изменения? Он отчаянно нуждался в консультациях и рекомендациях.

по теме 2.3 «Анализ рисков факторов кадровых системы»

Задание

1. Приведите примеры задач, которые можно решить с помощью ФСА.
2. Назовите основные этапы и их содержание рабочего плана проведения ФСА. Приведите пример.
3. Поясните на примере порядок построения функционально-стоимостной диаграммы FAST

Образец типового варианта заданий творческого уровня

по теме 2.4 «Организация и проведение проектной части исследования»

*(08.018 Специалист по управлению рисками, трудовая функция В/03.6 Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом ТД.1 Оценка деятельности подразделений по воздействию на риски; ТД.2 Разработка мероприятий по управлению рисками совместно с ответственными за риск сотрудниками организации - владельцами риска; ТД.3 Мониторинг рисков и мониторинг мероприятий по воздействию на риски; У.1 Определять эффективные методы воздействия на риск, разрабатывать и внедрять планы воздействия на риски (совместно с ответственными за риск сотрудниками - владельцами риска), оказывать помощь ответственным за риск сотрудникам в правильной оценке риска и разработке мероприятий по их управлению; У.2 Осуществлять расчеты, прогнозировать, тестировать и верифицировать методики управления рисками с учетом отраслевой специфики; У.3 Отбирать подходящие методы воздействия на отдельные виды рисков и эффективно применять их с учетом их результативности и экономической эффективности; У.4 Использовать программное обеспечение для работы с информацией (текстовые, графические, табличные и аналитические приложения, приложения для визуального представления данных) на уровне опытного пользователя; У.5 Формировать формы отчетности, дорожные карты для целей реализации и мониторинга мероприятий по воздействию на риски; Зн.1 Методы воздействия на риски в разрезе отдельных их видов; Зн.3 Инструменты анализа существующих методов контроля рисков и управления рисками и их достаточности; инструменты анализа последствий рисков; Зн.5 Методы, техники, технологии управления различными видами риска; Зн.7 Методы воздействия на риск
Зн.8 План мероприятий по управлению рисками
Зн.9 Виды, методы, формы и инструменты внутреннего контроля
Зн.10 Методы и инструменты, применяемые для предупреждения рисков несоответствия законодательству Российской Федерации и регуляторным требованиям
Зн.11 Законодательство Российской Федерации и отраслевые стандарты по управлению рисками
Зн.12 Базовые положения международных стандартов по риск-менеджменту и смежным вопросам
Зн.13 Требования к обеспечению сохранения коммерческой тайны
Зн.14 Нормы профессиональной этики
Зн.15 Нормы корпоративного управления и корпоративной культуры)*

Задание

1. Используя практический материал, составьте структуру разбиения работ и постройте сетевой график реализации безопасной системы кадров.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

по теме 3.1 «Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе кадровых инноваций»

Задание

1. Определить данные для подсчета эффективности социального, коммерческого и государственного (уровня муниципалитета, региона, федерального) проекта. Результаты свести в таблицу

Данные для подсчета эффективности	Коммерческий	Социальный	Государственный (уровня)
-----------------------------------	--------------	------------	--------------------------

			муниципалитета, региона, федерального)
1			
2			
...			

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 3.2 «Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта.

Оценка деятельности службы управления персоналом»

Задание

1. Разработайте план внедрения предлагаемых кадровых мероприятий.
2. Перечислите обязательные слайды презентации проекта кадровых инноваций основных стейкхолдерам.

7.2 Типовые вопросы для собеседования

Собеседование – это средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.1 «Введение в дисциплину. Основные подходы к проектированию в кадровом менеджменте»

1. Назовите основную задачу проектирования системы управления персоналом.
2. Поясните отличие теории управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
3. Перечислите обобщенные трудовые функции деятельности специалистов в области кадрового менеджмента, определенные в профстандарте.
4. Расскажите содержание основных стадий проектирования СУП.
5. Опишите известные Вам методы построения эффективных систем управления персоналом.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.2 «Понятие, роль, организация системы кадровой безопасности предприятия»

1. Раскройте значение и содержание понятий “кадровая безопасность” и “управление системой кадровой безопасности”.
2. Поясните, что понимается под термином “безопасность предприятия”.
3. Дайте характеристику современных направлений инноваций в кадровом менеджменте.
4. Рассмотрите классификации кадровых рисков в зависимости от различных критериев.

5. Дайте определение понятиям “прогресс”, “регресс”, “стагнация” и “кризис кадровой работы”.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.3 «Управление разработкой, внедрением и созданием систем
обеспечения кадровой безопасности»

1. Раскройте содержание инновационного потенциала организации.
2. Поясните, как инновационная деятельность влияет на кадровую безопасность предприятия.
3. Объясните, что понимается под инновационной активностью предприятия.
4. Назовите показатели, которые используются для оценки инновационных возможностей предприятия.
5. Перечислите факторы, влияющие на обеспечение кадровой безопасности.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Механизм формирования надежных кадровых систем»

1. Дайте определение понятию «Механизм управления персоналом».
2. Назовите элементы, которые входят в процесс труда.
3. Перечислите виды производственных функций.
4. Назовите основные методы воздействия на персонал.
5. Поясните, как происходит обоснование выбора темы проекта, объекта и предмета исследования.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.2 «Критический анализ материалов, характеризующих процессы
в области управления персоналом»

1. Назовите основные характеристики объекта и предмета исследования.
2. Поясните как проводится выборочное исследование, как определить генеральную и выборочную совокупности.
3. Назовите основные характеристики трудового потенциала.
4. Поясните как сущность, цель и технологию проведения кадрового аудита.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.3 «Анализ рисков факторов кадровых системы»

1. Поясните основные принципы метода ФСА.
2. Расскажите порядок проведения функционально–стоимостного анализа деятельности управленческого персонала.
3. Приведите примеры задач, которые можно решить с помощью ФСА.
4. Объясните алгоритм поиска идей и правила применения метода «мозгового штурма».
5. Составьте опросный лист для сбора идей по теме своей работы. Заполните карточки идей.

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.4 «Организация и проведение проектной части исследования»

1. Назовите предполагаемые методики, основные показатели, рекомендуемые значения и формулы расчёта для проведения оценки эффективности выбранного предмета исследования.
2. Назовите основные понятия и направления осуществления деятельности по развитию персонала.
3. Опишите процедуру проведения проектной части исследования.

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 3.1 «Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе кадровых инноваций»

1. Поясните значение понятия “социальная эффективность кадровых нововведений”.
2. Назовите основное социальное условие кадровых изменений.
3. Перечислите социальные критерии кадровых изменений.
4. Объясните алгоритм выполнения известной Вам методики оценки социальной эффективности кадровых изменений.
5. Поясните приоритеты при проведении комплексной оценки экономической и социальной эффективности.

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 3.2 «Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом»

1. Раскройте значение и содержание понятий “кадровые риски” и “управление кадровыми рисками”.
2. Перечислите факторы, оказывающие влияние на возникновение кадровых рисков.
3. Поясните, что понимается под термином “концепция управления кадровыми рисками”.
4. Приведите пример оценки известного Вам кадрового риска, возникающего на этапе проектирования кадровых инноваций.
5. Объясните суть методов управления рисками – «самострахование» и «компенсация».

7.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты

тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Во время проведения контроля в форме тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Таблица 11 – Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности с учетом целевых ориентиров трудового и социального	Тема 1.1 Введение в дисциплину. Основные подходы к проектированию в кадровом менеджменте	Основные понятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Основные подходы к кадровому менеджменту	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Проектирование	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Понятие, роль, организация системы	Безопасность предприятия	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
Кадровая безопасность		Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	

развития персонала	кадровой безопасности предприятия	Критерии эффективности Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Управление разработкой, внедрением и созданием систем обеспечения кадровой безопасности	Инновационный потенциал Управление разработкой	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Управление внедрением	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Управление созданием кадровых новшеств	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК–2.6.4 Проектирует систему управления кадровыми рисками и обеспечения кадровой безопасности в соответствии с особенностями деятельности организации	Тема 2.1 Механизм формирования надежных кадровых систем	Надежность	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Надежность системы	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Формирование надежных систем	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-2.2 .3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Тема 2.2 Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом	Анализ среды проектирования	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Метрики	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Методология анализа	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК–2.6.1 Идентифицирует кадровые риски и угрозы кадровой безопасности	Тема 2.3 Анализ рисков факторов кадровых системы	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Анализ причин	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		ФСА	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ

ПК–2.6.1 Идентифицирует кадровые риски и угрозы кадровой безопасности ПК–2.6.3 Выстраивает и поддерживает процесс управления кадровыми рисками и нивелирования угроз кадровой безопасности ПК–2.6.4 Проектирует систему управления кадровыми рисками и обеспечения кадровой безопасности в соответствии с особенностями деятельности организации	Тема 2.4 Организация и проведение проектной части исследования	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методы проектирования	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Разработка и реализация	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
ПК-2.2 .3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Тема 3.1 Экономическая и социальная эффективность нововведений в кадровой работе	Экономическая эффективность Социальная эффективность Интеллектуальная собственность	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Критерии оценки	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методики оценки	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
	Тема 3.2 Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом	Кадровые риски Служба управления персоналом	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методики оценки, оценка деятельности	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Методы управления и внедрение проекта	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ

Итого по дисциплине	Σ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ
---------------------	--

Тестирования, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины¹*

Тест содержит 20 вопросов, в том числе 10 – ОТЗ, 10 – ЗТЗ.
Норма времени – 50 мин.

1 В соответствии с ГОСТ Р БП 56404 в первую очередь позволяет раскрыть и использовать талант работников Выберите один правильный ответ из предложенных.

- Оптимальный стиль управления
- Грамотная система найма
- **Благоприятная социально-психологическая среда**
- Высокая оплата труда

2 Аддиктивное поведение - это попытка ухода от проблем реальной жизни путем изменения своего психического состояния при помощи химических, игровых или иных зависимостей.

3. Подход, составляющий основу исследований в кадровом менеджменте, является ведущим на современном этапе развития науки управления?

- а) системный**
- б) гуманистический
- с) культурологический
- д) функциональный

4. Наибольшее влияние на проект оказывают ...

- а) экономические и правовые факторы**
- б) экологические факторы и инфраструктура

¹ Жирным шрифтом выделены ключи правильных ответов на вопрос

- с) культурно-социальные факторы
- д) политические и экономические факторы

5. гипотеза _____ – научное, предварительное, недостаточно доказанное объяснение (предположение, предсказание) новых явлений и событий, требующее в последующем экспериментальной проверки.

6. Установите соответствие названия термина его сущности по ГОСТ ISO 9000-2011:

1 организация	А Совокупность условий, в которых выполняется работа
2 организационная структура	Б Группа работников и необходимых средств с распределением ответственности, полномочий и взаимоотношений
3 инфраструктура	В Распределение ответственности, полномочий и взаимоотношений между работниками
4 производственная среда	Г Совокупность зданий, оборудования и служб обеспечения, необходимых для функционирования организации

1Б, 2В, 3Г, 4А

7 Фаза _____ проекта – это набор логически взаимосвязанных работ проекта, в процессе завершения которых достигается один из основных результатов проекта.

8. Сетевая модель _____ отображает взаимосвязи между операциями (работами, задачами) и порядок их выполнения (отношение упорядочения или следования).

9 Интервью _____ - метод сбора первичной информации об объективных и (или) субъективных фактах со слов интервьюируемого.

10 Управление _____ рисками – процесс выявления, оценки, контроля возможных событий или ситуаций для обеспечения разумных гарантий достижения организацией своих целей.

11 Риск- аппетит – уровень риска _____, принимаемый организацией как приемлемый.

12. Эффективность управления:

а) соотношение результата управленческой деятельности и затраченных ресурсов

б) показатель деятельности отдельных исполнителей и руководителей

с) показатель благоприятного положения подчиненного в организации

д) одна из итоговых характеристик управления

13. Мера, соотносящая результат управления с затратами на его достижение:

- a) **эффективность системы управления.**
- b) оптимальность системы управления.
- c) модель регрессии сравнения планов.
- d) результативность системы управления.

14. Установите соответствие названия термина его сущности по ГОСТ Р ИСО 9004-2001:

1 контроль	А Выраженные личные качества и способность применять свои знания и навыки
2 верификация	Б Процедура оценивания соответствия путем наблюдения и суждений, сопровождаемых соответствующими измерениями
3 валидация	В Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что установленные требования были выполнены
4 процесс квалификации	Г Подтверждение посредством представления объективных свидетельств того, что требования, предназначенные для конкретного использования или применения, выполнены
5 аудит (проверка)	Д Процесс демонстрации способности выполнить установленные требования
6 компетентность	Е Систематический, независимый и документированный процесс получения свидетельств аудита и объективного их оценивания с целью установления степени выполнения согласованных критериев

15. Какая работа в соответствии с законодательством РФ считается подходящей? Выберите один правильный ответ из предложенных.

- Соответствующая профпригодности работника;
- Оплачиваемая, согласно региональному уровню, МРОТ;
- **Удовлетворяющая материальные и духовные потребности работника.**
- Соответствующая карьерным устремлениям работника.

16. К каким источникам эффектов относится количество зарегистрированных авторских свидетельств?

- a) Социальный
- b) Экологический
- c) **Научно-технический**
- d) Экономический

17. Тестирование - экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических социологических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида.

18. Бизнес-план – документ, предваряющий начало проведения исследования и определяющий его цели, обосновывающий на

основе анализа все появляющиеся при этом проблемы, определяющий источники финансирования, пути и способы достижения поставленных целей.

7.5 Курсовая работа

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется обучающимися в индивидуальном порядке.

Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях

Примерные темы курсовой работы

1. Разработка проекта повышения надежности процесса найма персонала в организации.
2. Разработка проекта повышения надежности технологии оценки персонала при найме в организации.
3. Разработка проекта повышения надежности процесса отбора персонала в организации.
4. Разработка проекта повышения надежности развития профориентации и трудовой адаптации персонала.
5. Разработка проекта повышения надежности использования информационных технологий управления персоналом.
6. Проектирование системы электронных рабочих мест.
7. Разработка проекта повышения надежности управления персоналом на основе делегирования полномочий.
8. Разработка проекта предупреждения межличностных конфликтов в организации.
9. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.
10. Разработка системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов.
11. Разработка системы оценки мотивационного потенциала организации.
12. Разработка проекта исследования причин пониженной работоспособности.

13. Разработка проекта оптимизации технологий управления безопасностью труда в организации.
14. Разработка проекта выявления негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.

7.6 Экзамен


Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания. Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; одно практическое задание для оценки умений и одно практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 60 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

 20__-20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Проектный подход к формированию системы кадровой безопасности» <i>Специализация/профиль Кадровая безопасность организации и государственной службы</i> 8 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КриЖТ ИрГУПС В.О. Колмаков
1 Аналитическая часть исследования. Определение затрат на внедрение корректирующих мероприятий 2 Разработка мероприятий по совершенствованию путей покрытия потребностей в персонале. 4. Определить цели и ключевые показатели проекта по улучшению социально–психологического климата. 5 Организовать мониторинг выполнения плана проекта по улучшению социально–психологического климата		

Учебно-методическое издание

СВЕТЛАНА АНАТОЛЬЕВНА ЯРКОВА

ПРОЕКТНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль «Кадровая безопасность организации и государственной службы»

Подписано в печать 02.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

16342

0,41 авт. л. 1 печ. л.

44

экз.

План издания 20__ г. № ^п/_п КрИЖТ ИрГУПС

Протокол № от

Отпечатано в КрИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецховели, 89.