

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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)

УТВЕРЖДЕНА

приказ и.о. ректора

от «17» июня 2022 г. № 78

Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма; 4 года 8 мес. очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Часов по учебному плану (УП) – 144

В том числе в форме практической подготовки
(ПП) – 4/4 (очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах

очная форма обучения: экзамен 8, курсовая работа 8

очно-заочная форма обучения: экзамен 9, курсовая работа 9

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	12	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий /в т. ч. в форме ПП	36/4	36/4
– лекции	12	12
– практические (семинарские)	24/4	24/4
Самостоятельная работа	72	72
Экзамен	36	36
Итого	144	144

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	9	Итого
Число недель в семестре	14	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/в т. ч. в форме ПП	28/4	28/4
– лекции	14	14
– практические (семинарские)	14/4	14/4
Самостоятельная работа	89	89
Экзамен	27	27
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

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



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
канд. техн. наук, доцент, доцент

С.А. Яркова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «28» апреля 2022 г. № 10.

Заведующий кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели дисциплины	
1	создание условий для формирования компетенций, обеспечивающих владение навыками анализа показателей социально-экономической эффективности деятельности организации, навыками разработки мероприятий, обеспечивающих улучшение управление персоналом организации любой организационно-правовой формы
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать у обучающихся знания анализа информации социально-экономической эффективности
2	сформировать у обучающихся умения в постановке цели и выбора путей её достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы
3	сформировать навык находить организационно-управленческие и социально-экономические решения, а также разработки алгоритма их реализации в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
<p>Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли 	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
<p>Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.</p> <p>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности 	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.О.24 Трудовое право
2	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
3	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
4	Б1.В.ДВ.02.01 Управление персоналом в транспортной сфере
5	Б1.В.ДВ.02.01 Политика управления персоналом на транспорте
6	Б1.В.ДВ.05.01 Управление персоналом в государственном и муниципальном секторах
7	Б1.В.ДВ.05.02 Развитие кадрового потенциала в государственном и муниципальном секторах
8	Б1.В.ДВ.07.01 Мониторинг социально-трудовой сферы
9	Б1.В.ДВ.07.02 Исследование социальных отношений в коллективе
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б2.О.04(Пд) Производственная - преддипломная практика
2	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы

**3 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
<p>ПК-1.2. 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-1.2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала</p>	<p>Знать: 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>
		<p>Уметь: 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>
		<p>Владеть: 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>

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма			Очно-заочная форма			Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы		Семестр	Часы				
			Лек	Пр		СР	Лек		Пр	СР
1.0	Раздел 1. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте	8			9					
1.1	Введение в дисциплину. Проектный подход в кадровом менеджменте	8	1	2	4	9	1	1	10	ПК-1.2.3
1.2	Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности Методологические основы инновационного управления трудом	8	1	2	4	9	1	1	10	ПК-1.2.3
1.3	Инновационный потенциал работника и предприятия Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств	8	2	4	8	9	2	2	5	ПК-1.2.3
2.0	Раздел 2. Характеристика предприятия как объекта исследования	8				9				
2.1	Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	8	1	2	6	9	2	2	5	ПК-1.2.3
2.2	Анализ среды проектирования Проведение аналитической части исследования	8	1	2/2	6	9	2	2/2	5	ПК-1.2.3
2.3	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте	8	1	2	4	9	2	2	5	ПК-1.2.3
2.4	Организация и проведение проектной части исследования Проектирование кадровой деятельности	8	1	2/2	4	9	2	2/2	5	ПК-1.2.3
3.0	Раздел 3. Критический анализ материалов, характеризующих процессы в области управления персоналом	8				9				ПК-1.2.3
3.1	Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе Оценка интеллектуальной собственности Социальная эффективность кадровых инноваций	8	2	4	6	9	1	1	5	ПК-1.2.3
3.2	Управление кадровыми рисками Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом	8	2	4	6	9	1	1	5	ПК-1.2.3
	Выполнение курсовой работы	8			24	9			34	ПК-1.2.3
	Итого (без часов на промежуточную аттестацию)		12	24	72		14	14	89	
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	8		36		9		27		ПК-1.2.3

**5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине: оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	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
6.1.1.2	Кибанов А. Я.	Управление персоналом организации : учебник . [Электронный ресурс] – https://znanium.com/catalog/product/1372570	Москва : ИНФРА-М, 2021	100% online

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 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	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Яркова С. А.	Проектный подход к управлению персоналом: методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля "Управление персоналом организации". [Электронный ресурс] – http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%AF%2074%2D855597337%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.1.3.2	Яркова С. А.	Проектный подход к управлению персоналом: методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля Управление персоналом организации. [Электронный ресурс] – http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%AF%2074%2D204041790%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.1.3.3	Яркова С. А.	Проектный подход к управлению персоналом: методические указания по выполнению курсового проекта для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля «Управление персоналом организации» . [Электронный ресурс] – http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%AF%2074%2D468277646%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online
6.1.3.4	Яркова С. А.	Проектный подход к управлению персоналом: методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиля Управление персоналом организации. [Электронный ресурс] –	Красноярск : КриЖТ ИрГУПС, 2022	100 % online

		http://irbis.krsk.irkgups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=4444&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%28%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%AF%2074%2D047292560%3C%2E%3E%29&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4		
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.irkgups.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://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011. – URL: http://znaniium.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.irkgups.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 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ				
1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И			
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.			
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в			

<p>электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.</p>
--

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной, обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства теорем, формулы и т.п. На полях конспекта следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы, полученные в виде формул, рекомендуется в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запоминались. Полезно составить краткий справочник, содержащий определения важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует разобрать материал предыдущей лекции. Изучая материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу только в том случае, когда хорошо усвоен предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в учебнике или конспекте, так и пропущенные в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. Такое задание требует оперативного выполнения. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии</p>
Практическое занятие	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p>
Самостоятельная работа	<p>Обучение по дисциплине «Проектный менеджмент» предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. На самостоятельную работу отводится 57 часов по очной форме обучения, 83 часа по очно-заочной форме обучения. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам, а также указана необходимая учебная литература: обучающийся изучает учебный материал, разбирает примеры и решает разноуровневые задачи в рамках выполнения как общих домашних заданий, так и</p>

	<p>индивидуальных домашних заданий (ИДЗ). При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к задачам, решенным на предыдущих практических занятиях, решенным домашним работам, а также к примерам, приводимым лектором. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться учебными пособиями, приведенными в разделе 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p> <p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p> <p>Обучающийся очной и очно-заочной формы обучения выполняет: 8 и 9 семестр соответственно</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому практическому занятию, текущему контролю знаний, выполнение ИДЗ, выполнение курсовой работы и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины.</p>
Курсовая работа	<p>Представляет собой форму отчетности по самостоятельной работе студента и содержит систематизированные сведения по определенной теме выводы по заданной в курсовой работе теме. Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала. Проведение требуемых расчетов по материалам объекта исследования (предприятия, региона); формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной задачи. Курсовая работа должна быть выполнена обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.10.01 Проектирование в кадровом менеджменте**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.ДВ.10.02 Проектный подход к управлению персоналом

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

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.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Проектный подход к управлению персоналом» участвует в формировании компетенции:

ПК-1.2 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

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
---	--------	------------------------------------	--	----------------	--

		мероприятия		достижения компетенции	
8 семестр					
1	1	Текущий контроль	Тема 1. Введение в дисциплину. Проектный подход в кадровом менеджменте	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	2	Текущий контроль	Тема 2. Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности Методологические основы инновационного управления трудом	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	3	Текущий контроль	Тема 3. Инновационный потенциал работника и предприятия Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	4	Текущий контроль	Тема 4. Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
5	5	Текущий контроль	Тема 5. Анализ среды проектирования Проведение аналитической части исследования	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
6	6	Текущий контроль	Тема 6. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
7	7	Текущий контроль	Тема 7. Организация и проведение проектной части исследования Проектирование кадровой деятельности	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
8	8	Текущий контроль	Тема 8. Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе Оценка интеллектуальной собственности Социальная эффективность кадровых инноваций	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
9	9	Текущий контроль	Тема 9. Управление кадровыми рисками Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование

			управления персоналом		(компьютерные технологии)
10	10-11	Курсовая работа	Темы 1-9	ПК-1.2.3	Темы курсовых работ (письменно), устный опрос при защите (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
11	12-13	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Раздел 2. Раздел 3.	ПК-1.2.3	Тестирование итоговое (компьютерные технологии) Теоретические вопросы (устно) и практические задания (письменно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
9 семестр					
1	1	Текущий контроль	Тема 1. Введение в дисциплину. Проектный подход в кадровом менеджменте	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	2	Текущий контроль	Тема 2. Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности Методологические основы инновационного управления трудом	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
3	3	Текущий контроль	Тема 3. Инновационный потенциал работника и предприятия Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4	4	Текущий контроль	Тема 4. Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
5	5	Текущий контроль	Тема 5. Анализ среды проектирования Проведение аналитической части исследования	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
6	6	Текущий контроль	Тема 6. Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ причин возникновения недостатков	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно)

			в кадровом менеджменте		Задания творческого уровня (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
7	7	Текущий контроль	Тема 7. Организация и проведение проектной части исследования Проектирование кадровой деятельности	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
8	8	Текущий контроль	Тема 8. Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе Оценка интеллектуальной собственности Социальная эффективность кадровых инноваций	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
9	9	Текущий контроль	Тема 9. Управление кадровыми рисками Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом	ПК-1.2.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Тестирование (компьютерные технологии)
10	10-13	Курсовая работа	Темы 1-9	ПК-1.2.3	Темы курсовых работ (письменно), устный опрос при защите (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
11	14-15	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Раздел 2. Раздел 3.	ПК-1.2.3	Теоретические вопросы (устно) и практические задания (письменно) Тестирование итоговое (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины 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.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. 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.

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
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	Комплект разноуровневых

		<p>диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся;</p> <p>– творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения;</p> <p>может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тест	<p>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Типовые тестовые задания по теме
4	Курсовая работа	<p>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.</p> <p>Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях</p>	Перечень тем курсовой работы
5	Экзамен	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности, обучающегося по дисциплине.</p> <p>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена. Шкала оценивания уровня освоения компетенций

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 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	Базовый
«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	Компетенции

	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	не сформированы
--	---	-----------------

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

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 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 несущественные 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
«удовлетворительно»	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 одно-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
«неудовлетворительно»	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

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении

текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Задания реконструктивного уровня

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»	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»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Тестирование

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

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Введение в дисциплину. Проектный подход 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 профессиональном стандарте.
4. Расскажите содержание основных стадий проектирования СУП.
5. Опишите известные Вам методы построения эффективных систем управления персоналом.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности
Методологические основы инновационного управления трудом»

1. Раскройте значение и содержание понятий “управление трудом” и “управление персоналом”.
2. Поясните, что понимается под термином “кадровая инновация”.
3. Дайте характеристику современных направлений инноваций в кадровом менеджменте.
4. Рассмотрите классификации инноваций в зависимости от различных критериев.
5. Дайте определение понятиям “прогресс”, “регресс”, “стагнация” и “кризис кадровой работы”.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Инновационный потенциал работника и предприятия
Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств»

1. Раскройте содержание инновационного потенциала организации.
2. Поясните, как инновационная деятельность влияет на повышение эффективности деятельности предприятия.
3. Объясните, что понимается под инновационной активностью предприятия.
4. Назовите показатели, которые используются для оценки инновационных возможностей предприятия.
5. Перечислите факторы, влияющие на стимулирование инновационной активности отдельного работника.

Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Механизм формирования эффективных систем и технологий управления
персоналом»

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 «Анализ среды проектирования. Проведение аналитической части исследования»

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 «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ
причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте»

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 «Организация и проведение проектной части исследования Проектирование
кадровой деятельности»**

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 «Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе
Оценка интеллектуальной собственности. Социальная эффективность 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 «Управление кадровыми рисками. 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».

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

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

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

**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 «Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности
Методологические основы инновационного управления трудом»

Задание:

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	

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

Задание

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 эффективных систем и технологий управления персоналом»

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 «Анализ среды проектирования. Проведение аналитической части исследования»
(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. Используя HADI-цикл, составьте три гипотезы по предполагаемой теме Вашего дипломного проектирования.
2. Изучите пример использования HADI-цикла и опишите любую задачу в системе управления персоналом.

Пример использования HADI-цикла

Задача – получить 100 обращений клиентов за две недели с помощью новой посадочной страницы.

HADI-цикл:

H: Если мы создадим продающий лендинг и запустим трафик на него с 2-х источников трафика, то получим новых клиентов.

A: Для того, чтобы это проверить, мы закажем дизайн и верстку сайта, опубликуем лендинг, настроим и запустим контекстную рекламу в Яндекс.Директ и Google Ads, а также настроим отслеживание обращений в Яндекс.Метрике и Google Analytics

D: В течение 2-й недели будем тестировать источники трафика и замерять количество обращений.

I: Гипотеза подтвердится, если обращений за этот период будет больше 100. Если этого не произойдет, будем работать либо над трафиком из источников, либо над конверсией лендинга для увеличения числа обращений. Если гипотеза подтвердится, будем направлять больше трафика на сайт и продолжать масштабировать результат.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.3 «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте»
(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. 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. Проектирование кадровой деятельности»

Задание:

1. По теме «Формирование эффективной системы оплаты труда персонала на основе КРП» 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 эффективность нововведений в кадровой работе
Оценка интеллектуальной собственности. Социальная эффективность 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 «Управление кадровыми рисками. 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			

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

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 1.2 «Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности
Методологические основы инновационного управления трудом»

Задание

Разработать структурную модель проекта для конкретной 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.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

по теме 1.3 «Инновационный потенциал работника и предприятия.

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 эффективных систем и технологий управления
персоналом»

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 «Анализ среды проектирования. Проведение аналитической части исследования»
*(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

Применить систему КРІ в одном из проектов «Прием абитуриентов в ВУЗе», «Продажа квартир многоэтажного жилого дома застройщиком», «Повышение прибыльности ресторана».

1. Выделить ключевых сотрудников и аргументировать свой выбор.
2. Разработать показатели по которым будет оцениваться деятельность ключевых сотрудников
3. Рассчитать размер премии по каждому показателю
4. Обосновать выделенную сумму на выплату премии размером полученной выгоды от деятельности ключевых сотрудников

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 2.3 «Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте»

Задание 1

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

Задание 2

1. Предложите план проведения исследования по выбранной теме. Поясните цель написания и основное содержание каждого параграфа.
2. Назовите предполагаемые методики, основные показатели, рекомендуемые значения и формулы расчёта для проведения оценки эффективности выбранного предмета исследования.
3. Сформулируйте возможные проблемы по выбранной теме и предложите пути их решения (см. пример таблица 1).

Проблемы	Рекомендации по решению проблемы	Мероприятия	Документы

Образец типового варианта заданий творческого уровня
по теме 2.4 «Организация и проведение проектной части исследования. Проектирование кадровой деятельности»

*(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. Используя практический материал, составьте структуру разбиения работ и постройте сетевой график реализации технологии разработки сдельной системы оплаты труда.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

по теме «Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе
Оценка интеллектуальной собственности. Социальная эффективность 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 «Управление кадровыми рисками. 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.

3.4 Типовые тестовые задания по разделу/теме/дисциплине

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

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 регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура тестовых материалов по дисциплине

Индикатор	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-1.2.3 Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Тема 1.1 Введение в дисциплину. Проектный подход 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 Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности эффективности. Методологические основы инновационного управления трудом	Инновация, методология инноватики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Управление трудом. Инновационные подходы	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Критерии эффективности Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Инновационный потенциал работника и предприятия. Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств	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
	Тема 2.1 Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом	Механизм	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Формирование эффективных систем	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Формирование технологий управления	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.2 Анализ среды проектирования. Проведение аналитической части исследования	Среда проектирования Этапы аудита	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Анализ Ключевые показатели эффективности	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Метрики Методология анализа	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 2.3 Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Анализ причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте	Основные понятия	Знание	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		Анализ причин	Умение	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
		ФСА	Действие	8 – ОТЗ 8 – ЗТЗ
	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
	Тема 3.1 Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе. Оценка интеллектуальной собственности Социальная эффективность кадровых инноваций	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 Управление кадровыми рисками 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				∑ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

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 дисциплины*

Тест содержит 18 вопросов, в том числе 9 – ОТЗ, 9 – ЗТЗ.

Норма времени – 50 мин.

Образец типового теста содержит задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

1 Концепция проекта ...

2 Факторы, которыми характеризуются проектные риски и на основе которых формируется план управления рисками

- а) Рисковое событие
- б) Вероятность наступления рискованного события
- в) Размер потерь в результате наступления рискованного события
- г) Степень агрессивности внешней среды
- д) Уровень инфляции
- е) Конкуренция среда
- ж) Региональное законодательство

3 Основной результат стадии разработки проекта

- а) сводный план осуществления проекта
- б) концепция проекта
- в) достижение цели и получение ожидаемого результата проекта
- г) инженерная проектная документация

4 Последовательность действий по планированию стоимости проекта

- Определение стоимости использования ресурсов (материальных и трудовых)
- Определение стоимости каждой проектной работы, исходя из объема затрачиваемых на выполнение ресурсов и их стоимости
- Определение стоимости всего проекта
- Составление, согласование и утверждение сметы проекта
- Формирование, согласование и утверждение бюджета проекта

5 Проект отличается от процессной деятельности тем, что ...

6 Сопоставьте следующие понятия

функция управления	направление управленческой деятельности, состоящее в оказании управляющего воздействия на объект управления
система управления	система, в которой реализуются функции управления; включает подсистему линейного руководства, функциональные, целевые и обеспечивающие подсистемы
классификация функций управления	группировка функций по различным признакам
декомпозиция функций управления	расчленение функций на составляющие их управленческие процедуры, а процедуры — на операции

7 Наибольшее влияние на проект оказывают ... Ответ обоснуйте.

- экономические и правовые факторы
- экологические факторы и инфраструктура
- культурно-социальные факторы
- политические и экономические факторы

8 Фаза проекта – это ...

9 _____ - экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических

социологических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида.

10 Ключевое преимущество управления проектами

- а) экономия времени и ресурсов на реализацию проекта за счет применения эффективных методов, технологий и инструментов управления
- б) возможность с помощью инструментов планирования смоделировать детально и формализовать реализацию проекта
- в) возможность осуществить объективную оценку экономической эффективности инвестиционного проекта
- г) формирование эффективной команды по реализации поставленной цели

11 Цель проекта – это _____

12 Непосредственное инициирование проекта включает в себя ...

- а) Принятие решения о начале проекта
- б) Определение и назначение управляющего проектом
- в) Принятие решения об обеспечении ресурсами выполнения первой фазы проекта
- г) Анализ проблемы и потребности в проекте
- д) Сбор исходных данных
- е) Организация и контроль выполнения работ
- ж) Утверждение окончательного сводного плана управления проектом

13 Концепция проекта _____

14 Факторы, которыми характеризуются проектные риски и на основе которых формируется план управления рисками

- а) Рисковое событие
- б) Вероятность наступления рискованного события
- в) Размер потерь в результате наступления рискованного события
- г) Степень агрессивности внешней среды
- д) Уровень инфляции
- е) Конкуренция среда
- ж) Региональное законодательство

15 Основной результат стадии разработки проекта _____

16 Последовательность действий по планированию стоимости проекта

- Определение стоимости использования ресурсов (материальных и трудовых)
- Определение стоимости каждой проектной работы, исходя из объема затрачиваемых на выполнение ресурсов и их стоимости
- Определение стоимости всего проекта
- Составление, согласование и утверждение сметы проекта
- Формирование, согласование и утверждение бюджета проекта

17 _____ проекта - это стадия процесса управления проектом, результатом которой является санкционирование начала проекта

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

3.5 Примерные темы курсового проекта

1. Разработка проекта совершенствования процесса найма персонала в организации.
2. Разработка проекта организации процесса подбора и расстановки персонала в организации.
3. Разработка проекта совершенствования технологии оценки персонала при найме в организации.
4. Разработка проекта совершенствования процесса отбора персонала в организации.

5. Разработка проекта использования результатов процесса отбора персонала для его дальнейшего развития.
6. Разработка проекта организации процесса деловой оценки персонала в организации.
7. Разработка проекта совершенствования этапов деловой оценки персонала в организации.
8. Разработка проекта совершенствование использования методов оценки персонала в организации.
9. Разработка проекта использования «оценочных центров» в организации.
10. Разработка проекта совершенствования процесса социализации персонала.
11. Разработка проекта развития профориентации и трудовой адаптации персонала.
12. Разработка проекта профориентационной работы организации.
13. Разработка проекта совершенствования организации труда персонала.
14. Разработка проекта использования информационных технологий управления персоналом.
15. Разработка проекта формирования модели компетенций для оценки/развития персонала организации.
16. Разработка проекта внедрения оценки персонала на основе компетентностного подхода.
17. Разработка проекта оценки персонала на основе методики «360».
18. Проектирование системы электронных рабочих мест.
19. Разработка проекта совершенствования организации труда персонала на малом предприятиях.
20. Разработка проекта организации профессиональной, психофизиологической и социально-психологической адаптации личности в коллективе.
21. Разработка проекта формирования модели дистанционного обучения персонала.
22. Разработка проекта управления персоналом на основе делегирования полномочий.
23. Разработка проекта совершенствования индивидуального рабочего стиля руководителя.
24. Разработка проекта системы развития персонала в организации.
25. Разработка проекта совершенствования использования форм и методов обучения персонала.
26. Разработка проекта организации системы непрерывного обучения персонала организации.
27. Разработка проекта оценки результатов обучения и их использование в процессе развития персонала организации.
28. Разработка проекта организации проведения аттестации персонала.
29. Разработка проекта системы планирования деловой карьеры персонала.
30. Разработка проекта совершенствования управления кадровым резервом для замещения руководящих должностей в организации.
31. Разработка проекта оценки эффективности системы обучения персонала.
32. Разработка проекта оценки результативности управленческого персонала.
33. Разработка проекта формирования кадрового резерва на основе технологии «оценочного центра».
34. Разработка проекта развития корпоративной системы обучения персонала.
35. Разработка проекта системы управления компенсационным комплексом организации.
36. Разработка системы показателей оценки социальной эффективности управления персоналом.
37. Разработка проекта системы управления социальным развитием организации с учетом особенностей внешней среды.
38. Проектирование системы управления персоналом с учетом целей социального развития организации.

39. Разработка проекта социального развития организации на основе создания целевой программы обучения персонала.
40. Разработка проекта создания социальной инфраструктуры организации.
41. Разработка проекта развития социальной подсистемы как элемента кадровой политики организации.
42. Разработка системы диагностики уровня социального развития организации.
43. Разработка проекта совершенствования управления инновационными процессами в социальной сфере организации.
44. Разработка проекта повышения инновационного потенциала персонала организации.
45. Разработка системы управления мотивацией персонала.
46. Разработка системы нематериальных стимулов в управлении персоналом.
47. Проектирование совершенствования процесса материального стимулирования в организации.
48. Разработка проекта совершенствования организационной культуры в системе управления персоналом.
49. Разработка проекта использования норм этики деловых отношений в управлении персоналом организации.
50. Разработка проекта совершенствования управления стрессами в организации.
51. Разработка проекта совершенствования режима и дисциплины труда в организации,
52. Разработка проекта мероприятий по релаксации и поддержке здоровья персонала организации.
53. Разработка системы корпоративного награждения работников организации.
54. Разработка проекта программы улучшения морально-психологического климата в компании.
55. Разработка проекта годовой программы корпоративных мероприятий.
56. Разработка проекта оценки и развития организационной культуры.
57. Разработка проекта предупреждения межличностных конфликтов в организации.
58. Разработка программы диагностики и профилактики профессионального выгорания сотрудников предприятия.
59. Разработка проекта управления трудовой дисциплиной в организации.
60. Разработка системы оплаты труда персонала организации с учетом квалификационных факторов.
61. Разработка системы материального и морального стимулирования по итогам работы за год.
62. Разработка системы оценки мотивационного потенциала организации.
63. Разработка проекта исследования причин пониженной работоспособности.
64. Разработка проекта оптимизации технологий управления безопасностью труда в организации.
65. Разработка проекта выявления негативных факторов воздействия психологического климата на здоровье персонала организации.

3.6 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

- 1 Основные подходы к проектированию в кадровом менеджменте
- 2 Инновационное управление трудом, основные понятия и закономерности
- 3 Методологические основы инновационного управления трудом
- 4 Инновационный потенциал работника и предприятия
- 5 Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств
- 6 Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом
- 7 Анализ среды проектирования
- 8 Проведение аналитической части исследования
- 9 Анализ причин возникновения недостатков в кадровом менеджменте

- 10 Организация и проведение проектной части исследования
- 11 Проектирование деятельности по обеспечению персоналом
- 12 Проектирование деятельности по оценке и аттестации персонала
- 13 Проектирование деятельности по развитию персонала
- 14 Проектирование деятельности по организации труда и повышению производительности труда персонала
- 15 Проектирование деятельности по формированию мотивационного потенциала персонала организации
- 16 Проектирование деятельности по организации корпоративной кадровой и социальной политики
- 17 Экономическая эффективность нововведений в кадровой работе
- 18 Оценка интеллектуальной собственности
- 19 Социальная эффективность кадровых инноваций
- 20 Управление кадровыми рисками
- 21 Презентация и внедрение инновационного кадрового проекта. Оценка деятельности службы управления персоналом

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

Вариант 1

1. Определить цели и ключевые показатели проекта по повышению производительности труда
2. Провести описание работ для данного проекта
3. Провести структурную декомпозицию работ проекта по повышению производительности труда
4. Определить длительность операций проекта по повышению производительности труда
5. Провести сетевое планирование проекта по повышению производительности труда
6. Спланировать ресурсы для выполнения проекта по повышению производительности труда

Вариант 2

1. Определить цели и ключевые показатели проекта по снижению текучести кадров
2. Провести описание работ для данного проекта
3. Провести структурную декомпозицию работ проекта по снижению текучести кадров
4. Определить длительность операций проекта по снижению текучести кадров
5. Провести сетевое планирование проекта по снижению текучести кадров
6. Спланировать ресурсы для выполнения проекта по снижению текучести кадров

Вариант 3

1. Определить цели и ключевые показатели проекта по вовлечению персонала в решение стратегических задач
2. Провести описание работ для данного проекта
3. Провести структурную декомпозицию работ проекта по вовлечению персонала в решение стратегических задач
4. Определить длительность операций проекта по вовлечению персонала в решение стратегических задач
5. Провести сетевое планирование проекта по вовлечению персонала в решение стратегических задач
6. Спланировать ресурсы для выполнения проекта по вовлечению персонала в решение стратегических задач

3.8 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. Разработайте план действий службы управления персоналом по снижению сопротивления кадровым инновациям.

Задание 2. Вы проводите аудит структуры и системы управления в организации:

- ✓ назовите объекты аудита и Ваши действия по оценке этих объектов;
- ✓ опишите этапы проведения аудита;
- ✓ выберите документальные источники информации;
- ✓ опишите инструменты аудита;
- ✓ составьте программу аудита.

Задание 3. Организация и проведение аттестации персонала

Используя материалы, полученные в результате прохождения производственной практики, выполните предлагаемые трудовые действия:

- проведите анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах;
- разработайте проекты документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат;
- оцените эффективность существующего в организации процесса аттестации и работы аттестационной комиссии;
- подготовьте предложения по совершенствованию существующей системы аттестации персонала, по формированию бюджета на организацию и проведение аттестации персонала;
- разработайте проект корректирующих мероприятий, оцените их экономический и социальный эффект;
- подготовьте предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины/практики.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Курсовая работа	Курсовая работа выполняется (в 5 семестре для студентов очной формы, в 6 семестре для студентов очно-заочной формы) обучающимся самостоятельно и индивидуально по

	<p>данным конкретного предприятия (предприятия, на материалах которого осуществляется реализация программы практик и последующее выполнение ВКР). Темы и типовые планы курсовых работ, а также рекомендации по ее выполнению, оформлению и подготовке к защите содержатся в специальных Методических указаниях, размещенных в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. После проверки выполнения курсовой работы она подлежит защите в форме ответа на устные вопросы, задаваемые преподавателем. При оценке курсовой работы учитывается ее содержание, соблюдение срока выполнения, оформление и уровень ответа на поставленные вопросы.</p>
Тест	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине.</p> <p>Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

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; три практических задания: два из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); третье 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 45 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 управлению персоналом»	Утверждаю: Заведующий кафедрой УП КрИЖТ ИрГУПС
---	---	---

	<i>Специализация/профиль</i> <u>Управление персоналом организаций</u> — семестр	
<p>1 Аналитическая часть исследования. Определение затрат на внедрение корректирующих мероприятий</p> <p>2 Разработка мероприятий по совершенствованию путей покрытия потребностей в персонале.</p> <p>4. Определить цели и ключевые показатели проекта по улучшению социально-психологического климата.</p> <p>5 Организовать мониторинг выполнения плана проекта по улучшению социально-психологического климата</p>		