ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)
Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «02» июня 2023 г. № 425-1

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 процессами перевозок

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/на курсах
очная форма обучения: зачет 8 семестр, курсовая работа 8 семестр
очно-заочная форма обучения: зачет 9 семестр, курсовая работа 9 семестр

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 форме ПП*	**36/4**	**36/4**
– лекции	12	12
– практические (семинарские)	24/4	24/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	**72**	**72**
Экзамен	**36**	**36**
Итого	**144/4**	**144/4**

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	**28/4**	**28/4**
– лекции	14	14
– практические (семинарские)	14/4	14/4
– лабораторные		
Самостоятельная работа	**89**	**89**
Экзамен	**27**	**27**
Итого	**144/4**	**144/4**

УП – учебный план. * В форме ПП – в форме практической подготовки.

ЧИТА

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, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:
Старший преподаватель Н.Г. Ракевич

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «15» мая 2023 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания 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	формирование навыков постановки целей и выбора путей их достижения в управлении персоналом организации любой организационно-правовой формы
2	формирование навыков нахождения организационно-управленческих и социально-экономических решений, разработки алгоритмов 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	
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. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – 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	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – 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	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.В.ДВ.19.01 Организация службы управления персоналом
2	Б1.В.ДВ.19.02 Кадровая служба предприятия
3	Б1.В.ДВ.17.01 Документационное обеспечение управления персоналом
4	Б1.В.ДВ.17.02 Делопроизводство
5	Б1.В.ДВ.14.01 Маркетинг персонала
6	Б1.В.ДВ.14.02 Система обеспечения организации персоналом,
7	Б1.В.ДВ.03.01 Основы кадровой политики и кадрового планирования
8	Б1.В.ДВ.03.02 Развитие кадрового потенциала организации
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	Б3.02(Д) Защита 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
ПК-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	ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности и администрирует документационное сопровождение с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	**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 **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 **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

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента**	**8**	**6**	**12**		**20**	**9**	**6**	**6**		**30**	**ПК-2.3**
1.1	Тема. Основы кадрового менеджмента 1.1. Понятие кадрового менеджмента, модели и особенности. 1.2. Характеристика предприятия как объекта исследования. 1.3. Концепция человеческих ресурсов. Концепция развития кадрового менеджмента. 1.4. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте. 1.5. Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте. 1.6. Инновационный потенциал работника и предприятия. 1.7. Управление разработкой, внедрением и созданием кадровых новшеств	8	2				9	2				ПК-2.3
1.2	Практическая работа № 1. Тема: «Основы кадрового менеджмента»	8		4			9		2			ПК-2.3
1.3	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Основы кадрового менеджмента»	8				6	9				10	ПК-2.3

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
1.4	Тема. Коллектив в системе управления организацией. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала 2.1. Коллектив в системе управления, виды, пути формирования. 2.2. Классификация и структура персонала организации. 2.3. Фазы развития персонала. 2.4. Принципы и методы управления персоналом. 2.5. Основные методы подбора персонала. Разработка основных оценочных критериев кандидата. 2.6. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. 2.7. Субъекты профориентации и их функции. 2.8. Факторы, влияющие на адаптацию персонала. Общая программа трудовой адаптации сотрудника.	8	2				9	2				ПК-2.3
1.5	Практическая работа № 2. Тема: «Коллектив в системе управления организацией. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала»	8		4			9		2			ПК-2.3
1.6	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Коллектив в системе управления организацией. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала»	8				6	9				10	ПК-2.3
1.7	Тема. Проектирование рабочего места 3.1. Понятие эргономики. 3.2. Проектирование рабочего места. 3.3. Анализ рабочего места.	8	2				9	2				ПК-2.3
1.8	Практическая работа № 3. Тема: «Проектирование рабочего места»	8		4			9		2			ПК-2.3
1.9	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Проектирование рабочего места»	8				8	9				10	ПК-2.3

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
2.0	**Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности**	**8**	**6**	**12/4**		**34**	**9**	**8**	**8/4**		**41**	**ПК-2.3**
2.1	Тема. Основы организационного проектирования 4.1. Понятие и сущность организационного проектирования. 4.2. Подходы к проектированию организационных структур. 4.3. Элементы проектирования организации.	8	2				9	2				ПК-2.3
2.2	Практическая работа № 4. Тема: «Основы организационного проектирования»	8		4/2			9		2/2			ПК-2.3
2.3	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Основы организационного проектирования»	8				8	9				10	ПК-2.3
2.4	Тема. Стадии и этапы организационного проектирования 5.1. Стадии организационного проектирования. 5.2. Этапы организационного проектирования. 5.3. Обоснование этапов оргпроектирования 5.4. Комплексное и локальное проектирование. 5.5. Документальное сопровождение организационного проектирования. 5.6. Виды документов. 5.7. Требования к документам на разработку и внедрение проекта.	8	2				9	2				ПК-2.3
2.5	Практическая работа № 5. Тема: «Стадии и этапы организационного проектирования»	8		4			9		2			ПК-2.3
2.6	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Стадии и этапы организационного проектирования»	8				8	9				10	ПК-2.3

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
2.7	Тема. Проектирование системы управления персоналом. Специфика проектирования систем и подсистем управления 6.1. Цель, задачи, методы построения системы управления персоналом. 6.2. Проектирование кадровой деятельности. Проектирование системы подбора персонала. Проектирование расстановки руководящих кадров. 6.3. Классификация проблем качества по методу Вильфредо Парето. Построение Причинно-следственной диаграммы («рыбий скелет») по методу К. Исикавы (Япония). 6.4. Основные подходы к проектированию систем и подсистем управления. 6.5. Анализ среды проектирования Проведение аналитической части исследования. 6.6. Организация и проведение проектной части исследования. 6.7. Документальное сопровождение организационного проектирования. Требования к документам на разработку и внедрение проекта.	8	1				9	2				ПК-2.3
2.8	Практическая работа № 6. Тема: «Проектирование системы управления персоналом. Специфика проектирования систем и подсистем управления»	8		2/2			9		2/2			ПК-2.3
2.9	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Проектирование системы управления персоналом. Специфика проектирования систем и подсистем управления»	8				10	9				10	ПК-2.3

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма					Очно-заочная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР		Лек	Пр	Лаб	СР	
2.10	Тема. Оценка результатов труда персонала 7.1. Методы традиционной оценки труда персонала. 7.2. Механизм формирования эффективных систем и технологий управления персоналом. 7.3. Результативность и эффективность управления персоналом.	8	1				9	2				ПК-2.3
2.11	Практическая работа № 7. Тема: «Оценка результатов труда персонала»	8		2			9		2			ПК-2.3
2.12	Выполнение заданий в рамках самостоятельной работы по теме: «Оценка результатов труда персонала»	8				8	9				11	ПК-2.3
	Выполнение курсовой работы	8				18	9				18	ПК-2.3
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	8	36				9	27				ПК-2.3

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

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 Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Беликова, И. П. Управление персоналом : учебное пособие / И. П. Беликова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/245804 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.1.2	Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2017. — 201 с. — ISBN 978-5-9765-1371-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/100050 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.1.3	Цибарева, М. Е. Кадровый менеджмент : учебное пособие / М. Е. Цибарева. — Самара : Самарский университет, 2020. — 100 с. — ISBN 978-5-7883-1493-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/188909 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Мявлина, Н. Ж. Корпоративный менеджмент : учебно-методическое пособие / Н. Ж. Мявлина. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 55 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173721 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.2.2	Письменная, А. Б. Методы исследования систем управления : учебное пособие / А. Б. Письменная, Г. В. Власюк. — Москва : РУТ (МИИТ), 2020. — 72 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/175881 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.2.3	Разнова, Н. В. Управление персоналом : учебное пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. — Красноярск : СФУ, 2020. — 148 с. — ISBN 978-5-7638-4290-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/181609 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн
6.1.2.4	Смирнова, А. А. Психология кадрового менеджмента : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Сочи : СГУ, 2019. — 46 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/147843 (дата обращения: 10.05.2023)	онлайн

6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.3.1	Ракевич Н.Г. Проектирование в кадровом менеджменте: Учебное пособие для практических занятий студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»/ Н.Г. Ракевич. - Чита: ЗабИЖТ, 2023 – 82 с.	рукопись

6.1.3.2	Ракевич Н.Г. Проектирование в кадровом менеджменте: Учебное пособие для самостоятельной работы и выполнения контрольной работы студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»/ Н.Г. Ракевич. - Чита: ЗабИЖТ, 2023 – 87 с.	рукопись
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС «Издательство «Лань» https://e.lanbook.com/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009	
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 4.25 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютер), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 4.31 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Учебная аудитория 4.33 для проведения практических занятий, лабораторных работ, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, компьютеры с подключением к сети Интернет, обеспечивающие доступ в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
5	Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; – 3.24, 4.15
6	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

	Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей. Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлечься при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания. Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их. В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий. В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном занятии
Практическое занятие	Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными

	методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины. Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора. Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

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 является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

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

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины или прохождения практики;

– 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 ОПОП; 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 компетенций:

ПК-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

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
1	Текущий контроль	Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента	ПК-2.3	Доклад (письменно), индивидуальное творческое задание (письменно), кейс-задача (письменно), выполнение курсового проекта (письменно), тестирование (компьютерные технологии)
2	Текущий контроль	Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности	ПК-2.4	Индивидуальное творческое задание (письменно). В рамках ПП*: выполнение индивидуального творческого задания (письменно), доклад (письменно), индивидуальное творческое задание (письменно), кейс-задача (письменно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно), выполнение курсового проекта (письменно), тестирование (компьютерные технологии)
3	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности	ПК-2.3	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

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

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д.	Код индикатора	Наименование оценочного средства

	оценочного мероприятия	дисциплины)	достижения компетенции	(форма проведения*)
1	Текущий контроль	Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента	ПК-2.3	Доклад (письменно), индивидуальное творческое задание (письменно), кейс-задача (письменно), выполнение курсового проекта (письменно), тестирование (компьютерные технологии)
2	Текущий контроль	Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности	ПК-2.4	Индивидуальное творческое задание (письменно). В рамках ПП*: выполнение индивидуального творческого задания (письменно), доклад (письменно), индивидуальное творческое задание (письменно), кейс-задача (письменно). В рамках ПП*: решение кейс-задач (письменно), выполнение курсового проекта (письменно), тестирование (компьютерные технологии)
3	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности	ПК-2.3	Экзамен (собеседование), экзамен – тестирование (компьютерные технологии), защита курсовой работы (устно)

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

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования. 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.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
4	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
5	Выполнение курсовой работы	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. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Типовое задание для выполнения курсовой работы

Промежуточная аттестация

1	Защита курсовой работы	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. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся в предметной или межпредметной областях	Типовые вопросы для защиты курсовой работы
2	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины

при проведении промежуточной аттестации.
Шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Экзамен (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«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 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	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Защита курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление курсовой работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. 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. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. 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. 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 частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. 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 в целом не соответствует заданию. 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. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Индивидуальное творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«не зачтено»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Курсовая работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура контрольной работы логически и методически выдержана. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. Оформление контрольной работы и полученные результаты полностью отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите контрольной 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. Представлены результаты обзора литературных и иных источников. Структура контрольной работы логически и методически выдержана. Большинство выводов и предложений аргументировано. Оформление контрольной 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. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. Программа демонстрирует устойчивую работу на тестовых наборах исходных данных, подготовленных обучающимся, но обрабатывает не все исключительные ситуации. При защите контрольной 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 частично не соответствует заданию. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно. Есть нарушения в

	логике изложения материала. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта. 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. Программа работает неустойчиво, не обрабатывает исключительные ситуации, тестовые наборы исходных данных не подготовлены. При защите контрольной 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 в целом не соответствует заданию. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсового проекта. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Программа не разработана и/или находится в нерабочем состоянии. При защите контрольной работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Контрольная работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту контрольной работы

Тестирование – текущий контроль:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Выполнение курсовой работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Раздел(ы) курсовой работы проекта выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих самостоятельно решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. Раздел(ы) курсовой работы выполнен без замечаний
«хорошо»	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) в установленный срок в полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует базовый уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены небольшие неточности
«удовлетворительно»	Раздел(ы) курсовой работы выполнен(ы) с задержкой в не полном объеме. В ходе выполнения раздела(ов) курсовой работы обучающийся демонстрирует минимальный уровень теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы. В ходе разработки раздела(ов) курсовой работы обучающимся допущены серьезные ошибки и неточности
«неудовлетворительно»	Раздел(ы) курсовой работы не выполнен(ы) или выполнен не по заданию преподавателя. Обучающийся не отвечает на вопросы преподавателя, связанные с ходом выполнения раздела(ов) курсовой работы, не демонстрирует теоретических знаний, практических умений и навыков (компетенций), позволяющих решать профессиональные задачи, делать теоретические обобщения и практические выводы

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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Индивидуальные творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец индивидуального творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец индивидуального творческого задания
по теме «Проектирование системы управления персоналом. Специфика проектирования систем и подсистем управления»

Задание

1. Смоделируйте вымышленную проектную команду и представьте ее.
2. Опишите основные этапы процесса планирования проектной команды.
3. Определите направления достижения намеченной цели проектной командой.
4. Составьте долгосрочный план работы команды проекта.
5. Укажите особенности оперативно-календарного планирования членами команды.
6. Раскройте методы, при помощи которых осуществляется контроль исполнения работы в проектной команде.
7. Проведите ситуационный анализ, подробно опишите его этапы (процедуры).

Задание

1. Опишите общие факторы, влияющие на эффективность работы проектной команды.
2. Определите психологические и непсихологические критерии эффективной проектной команды.
3. Установите качества эффективной проектной команды.
4. Отобразите схему «Движение команды от полюсов неэффективности к полюсам эффективности», дайте ей объяснение.
5. Нарисуйте и опишите модель формирования эффективной проектной команды.
6. Обоснуйте утверждение «Удовлетворение членов команды способствует ее эффективности».
7. Разработайте приемы оптимизации работы проектной команды.
8. Проанализируйте понятие «продуктивность эффективных команд».
9. Проведите оценку эффективности проектной команды.

Образец типовых вариантов индивидуального творческого задания
по теме «Основы организационного проектирования», выполняемых в рамках практической подготовки

Задание 1.

Установить взаимосвязь законов организации и общих принципов организации структур и процессов:

закон композиции	принцип относительности
закон пропорциональности	принцип слабого звена
закон наименьших	принцип непрерывности
закон онтогенеза	принцип цепной связи
закон синергии	принцип ориентации на потребителя
закон информированности	принцип стандартизации
закон единства анализа и синтеза	принцип автоматизации
закон самосохранения	принцип системного подхода

Задание 2.

Определить основные отличия принципов рационализации структур и процессов от общих принципов организации.

Задание 3.

Составить перечень принципов рационализации организации:

а) непосредственно ориентированных на приспособление структур к требованиям потребителей и рынка;

б) являющихся основой для проектирования как структуры организации, так и процессов;

в) обеспечивающих повышение уровня гибкости организационной структуры.

3.2 Перечень докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов

Подготовить доклад и презентацию на одну из тем:

1. Специфика организационных структур.
2. История основных направлений и подходов в психологическом исследовании организационных структур.
3. Групповые характеристики и эффекты.
4. Анализ основных характеристик команды.
5. Проектная команда как малая социальная группа.
6. Групповое сознание команды проекта, его формирование.
7. Анализ этапов командообразования.
8. Оценка эффективности работы команд в процессе взаимодействия с внешней средой.
9. Особенности поведения социальных групп в условиях формальной регламентации.
10. Анализ отношений в совместной деятельности (оценка морально-психологического климата, совместимости, сработанности, организованности, активности).
11. Концепции управления персоналом в проектной структуре организации.
12. Психологическое соотношение формальных и неформальных структур организации.

13. Особенности распределения социальных ролей и социальных функций в процессе управления проектными командами.

14. Психологические кризисы организационных отношений в управлении проектными командами.

15. Управление работоспособностью, методы профилактики и управления функциональным состоянием.

16. Критерии и методы профессионального отбора в процессе формирования команд.

17. Индивидуальные факторы и эффективность деятельности группы.

18. Анализ критериев эффективности работы команды.

19. Психологический анализ особенностей личности руководителя проектом.

3.3 Перечень кейс-задач

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи
по теме «Коллектив в системе управления организацией. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала»

Ситуация «На завод пришел новичок»

Леонид Ковшов, выпускник ПТУ, пришел на завод «Стройдеталь» за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха, на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на месте.

«Направили ко мне?» – спросил тот. «Через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку.

Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая.

Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку».

Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый. – Что, приходилось работать на таком? – Нет... – Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал. Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты прибери пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегаю, после потолкуем, что к чему.

Новичок с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электросварщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!». После этого Ковшов все время оглядывался с опаской. Он уже заметил, что надо остерегаться не только электрокара, но и крана, который часто сновал над головой.

Мастер вернулся через полчаса. – Так, говоришь, на таком станке работать не доводилось? Тогда слушай. И он стал рассказывать, какая это хорошая машина, на каком принципе основано ее действие, каковы параметры и характеристики, как нужно ухаживать за станком. Все время через несколько предложений он переспрашивал: «Ясно? Понятно?» – и Ковшов поддакивал. Удовлетворенный такой обстоятельной и доходчивой, по его мнению, беседой, мастер еще раз переспросил: «Понятно?».

Получил снова все тот же робкий ответ, ободряюще похлопал новичка по плечу: «Ну вот и начинай. Заготовок тебе хватит, а насчет инструмента спросишь у Терентьича, нашего

«старшины». Новичок хотел спросить, кто такой Терентьич и где его найти, но не осмелился, да и мастер уже его не услышал бы.

Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала.

Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было видно. Мастер подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный».

У Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывать от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра. А что будет завтра?

Задание

1. Проанализируйте поведение и действия мастера по отношению к молодому рабочему.
2. Дайте психологическую оценку первого рабочего дня новичка.
3. Определите целесообразное поведение и действия мастера в данной ситуации.

Образец типовой кейс-задачи
по теме «Проектирование системы управления персоналом. Специфика проектирования систем и подсистем управления», выполняемых в рамках практической подготовки

Задание

По имеющейся для конкретной организации схеме оргструктуры службы управления персоналом и примерному составу выполняемых подразделениями функций управления нужно определить: какой должна быть примерная численность каждого из подразделений оргструктуры службы управления персоналом. Провести анализ полученной структуры, сделать вывод о целесообразности передачи функций в другие отделы или объединение (укрупнение) подразделений.

Подразделения службы управления персоналом					
Найма и увольнения	Планирования персонала	Развития персонала	Мотивации труда	Юридических услуг	Социальных льгот и выплат
Доля трудоемкости от общего объема работ, %					
16	15	47	12	4	5
Общая численность персонала организации – 2000 человек					
Доля численности, приходящаяся на специалистов по управлению персоналом – 1,3%					

Схема структуры службы управления персоналом

Руководитель службы управления персоналом

Подразделения службы управления персоналом					
Найма и увольнения	Планирования персонала	Развития персонала	Мотивации труда	Юридических услуг	Социальных льгот и выплат
оформление и учет приема персонала, увольнений и перемещений; - информа-ционное обеспечение системы кадрового управления; статистика персонала; отбор персонала; работа с увольняющи-мися.	анализ рынка труда и потребности в персонале; взаимосвязь с внешними источниками обеспечения потребности в персонале; расчет потребности в персонале и затрат на персонал	обучение персонала; работа с кадровым резервом; планирование и контроль деловой карьеры; адаптация новых работников; деловая оценка персонала	нормирование и тарификация трудового процесса; разработка систем оплаты труда; использование средств морального поощрения; разработка форм участия в прибыли и капитале; разработка немонитарных побудительных систем	решение правовых вопросов трудовых отношений; согласование распорядитель-ных документов по управлению персоналом	обеспечение льготами в соответствии с законода-тельством; расчет и распереде ление внутрифир-менных льгот и выплат

3.4 Типовые контрольные задания для тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.3. Разрабатывает мероприятия, направленные на повышение социально-экономической эффективности с учетом целевых ориентиров трудового и социального развития персонала	Тема 1. Основы кадрового менеджмента	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 2. Коллектив в системе управления организацией. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 3. Проектирование рабочего места	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 4. Основы организационного проектирования	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 5. Стадии и этапы организационного проектирования	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 6. Проектирование системы управления персоналом. Специфика проектирования систем и подсистем управления	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 7. Оценка результатов труда персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Итого	42 – ОТЗ 63 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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

Образец типовых вариантов тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой

1. Что такое трудовой потенциал?

а) совокупность качеств, которые определяют производительность и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества

б) это способность человека к труду, т.е. совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены в производстве

в) совокупность работников с учетом не только количественных, но и качественных характеристик, то есть уровня образования, деловых качеств и т. п.

2. Какие основные группы методов управления персоналом Вы знаете?

а) рационалистические и гуманистические

б) управленческие, технологические и институциональные

в) административные, экономические и социально-психологические

3. Стадия организационного проектирования, при которой осуществляется принятие решения о внедрении проекта <:.....:>

4. На каком этапе организационного проектирования принимается решение о проводимых изменениях <:.....:>

5. Объединение людей, совместно реализующих некоторую программу, цель и действующих на основе определенных процедур и правил <:.....:>

6. Порядок подчинения низших чинов, должностей высшим <:.....:>

7. Способность заставить исполнять свои решения подчиненных на основе формального положение руководителя <:.....:>

8. Бюрократические структуры управления эффективны в организациях <:.....:>

9. Объединение небольшого количества людей, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии и осуществляющих совместные действия <:.....:>

10. Средняя социальная группа, объединяющая людей, занятых решением конкретных задач, в рамках одной организации <:.....:>

11. Членами командной группы руководителя являются
а) непосредственные заместители руководителя
б) рядовые члены организации
в) руководитель предприятия
г) помощники руководителя

12. Штатная структура персонала - это:
а) количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников
б) классификация работников в зависимости от выполняемых функций совокупность групп
в) классифицированных по уровню образования, стажу работы, полу, возрасту, национальности, семейному положению, направлением мотивации и т.д
г) состав и распределение творческих, коммуникативных и поведенческих ролей между отдельными работниками

13. Основными функциями системы управления персоналом являются:
а) анализ, планирование, мотивация и контроль
б) планирование, прогнозирование, организация, мониторинг, контроль
в) планирование, организация, мотивация, контроль, регулирование
г) учет, аудит, планирование, прогнозирование, контроль

14. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций?
а) знание общих законов развития организации
б) компетентность в своей профессиональной области
в) профессионализм в области управления организацией
г) все ответы верны

15. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям - это:
а) культурная
б) социальная
в) адаптационная
г) личностная

16. Группа работников, которая направляет, координирует и стимулирует деятельность предприятия, распоряжается его ресурсами, несет полную ответственность за достижение целей предприятия – это <:.....:>

17. Установите соответствие между термина и их характеристикой

превентивная кадровая политика	нет четкой кадровой программы, работа в режиме экстренного реагирования на конфликтные ситуации
активная кадровая политика	нет среднесрочного прогнозирования, хотя есть программы контроля и диагностики конфликтных ситуаций, т.е. программы краткосрочного прогнозирования
пассивная кадровая политика	кадровая политика строится на обоснованных прогнозах развития ситуации; имеются программы краткосрочного и среднесрочного прогнозирования, но нет программ целевого планирования
реактивная кадровая политика	основана на краткосрочных, среднесрочных и долгосрочно-целевых программах

18. Расположите в правильной последовательности этапы организационного проектирования (техническое проектирование, принятие проектных решений и разработку эскизных проектов, предусматривающих альтернативные варианты; рабочее проектирование и регламентацию организационных структур; предпроектную подготовку; техническую экспертизу и оценку эффективности функционирования организационной системы).

3.5 Типовой комплект заданий на курсовую работу

Типовое задание для выполнения курсовой работы выложено в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового задания для выполнения курсовой работы, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Курсовой проект состоит из четырех разделов. В первом разделе студенту необходимо провести исследования окружающей среды с использованием методики SWOT анализа и дать описание внутренней среды, сформулировать стратегические цели (миссию) проектируемого предприятия. Вид деятельности предприятия должен соответствовать варианту задания (таблица 3.1).

Во втором разделе курсового проекта студентам предлагается согласно варианту, соответствующему последней цифре его учебного шифра, построить организационную структуру управления, с указанием всех элементов, из расчета штатной численности установленных вариантом. Разработать матрицу ответственности и штатное расписание проектируемого предприятия. По результатам проведенных расчетов необходимо сделать выводы.

В третьем разделе студенту необходимо, руководствуясь организационной структурой, на выбор, разработать положение об отделе и должностную инструкцию.

В заключительной части необходимо сделать выводы о рациональности организационной структуры управления предприятием, ее положительные и отрицательные стороны, а также дать характеристику штатной численности предприятия (соответствует ли количественный состав персонала выполнению стратегических целей предприятия),

привести список используемой литературы.

Для защиты курсового проекта студенту необходимо подготовить презентацию с использованием программы «Презентация Microsoft PowerPoint», которая прилагается в распечатанном виде в приложение к работе.

Таблица 3.1 – Исходные данные

№ Варианта (последняя цифра шифра)	Отраслевая принадлежность проектируемого предприятия	Штатная численность	Организационная структура управления
1	Швейное предприятие АО «РЖД»	64	Линейная
2	Столовая для работников вокзала	67	Дивизиональная
3	Завод по изготовлению пластиковых окон	75	Линейно-штабная
4	Типография АО «РЖД»	65	Дивизиональная
5	Автосервис	70	Функциональная
6	Вагоноремонтное предприятие	60	Матричная
7	Завод по изготовлению металл черепицы	75	Линейная
8	Мясокомбинат	75	Функциональная
9	Предприятие по изготовлению мебели	80	Линейно-функциональная
0	Предприятие по изготовлению продуктовых полуфабрикатов	65	Матричная

3.6 Типовые вопросы для защиты курсовой работы

Типовые вопросы для защиты курсовой работы выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы.

Примерный перечень вопросов для защиты курсовой работы

1. Что такое паспорт рабочего места?
2. Какие фазы развития персонала Вы знаете?
3. Назовите основные правила проектирования в кадровом менеджменте.
4. Что такое матрица ответственности персонала?
5. Перечислите стадии и этапы организационного проектирования.

3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Управление персоналом в системе современного менеджмента

1. Понятие кадрового менеджмента, модели и особенности
2. Человеческие ресурсы: понятие, составляющие, подходы к управлению человеческими ресурсами
3. Концепции кадрового менеджмента. Концепции человеческих ресурсов
4. Понятие, основные черты и свойства коллектива, стадии формирования
5. Характеристика предприятия как объекта исследования
6. Командообразующие мероприятия, понятие тимбилдинга
7. Классификация и структура персонала предприятия
8. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте
9. Цель и задачи проектирования в кадровом менеджменте
10. Основные правила проектирования в кадровом менеджменте
11. Организация рабочего места
12. Применение эргонометрических требований при проектировании рабочего места
13. Организация обслуживания рабочих мест
14. Паспорт рабочего места, назначение и порядок составления

15. Способы и методы анализа рабочего места
16. Коллектив в системе управления, виды, пути формирования
17. Классификация и структура персонала организации
18. Фазы развития персонала
19.
20. Основные методы подбора персонала. Разработка основных оценочных критериев кандидата
21. Профориентация персонала, формы профориентационной работы
22. Трудовая адаптация персонала, виды адаптации и факторы, влияющие на нее
23. Управление профориентацией и адаптацией персонала
24. Факторы, влияющие на адаптацию персонала. Общая программа трудовой адаптации сотрудника
25. Проектирование рабочего места
26. Организация движения персонала
27. Организация безопасности персонала
28. Эмпирическая школа Л. Ньюмена

Раздел 2. Проектирование кадровой деятельности

29. Понятие и сущность организационного проектирования
30. Основные организационные документы организации
31. Должностная инструкция, как основной организационный документ
32. Разработка матрицы ответственности
33. Штатное расписание предприятия
34. Положение о структурном подразделении, как основной организационный документ
35. Стадии и этапы организационного проектирования. Обоснование этапов оргпроектирования
36. Подходы к организационному проектированию
37. Факторы проектирования
38. Элементы проектирования
39. Комплексное и локальное проектирование
40. Понятие разделения труда и специализации, как один из элементов проектирования организации
41. Понятие департаментализации и кооперации, как один из элементов проектирования организации
42. Понятие связи между частями и координация, как один из элементов проектирования организации
43. Понятие масштаба управляемости и контроля, как один из элементов проектирования организации
44. Понятие иерархии организации и ее звенности, как один из элементов проектирования организации
45. Организация распределения прав и ответственности, как один из элементов проектирования организации
46. Понятие централизации и децентрализации, как один из элементов проектирования организации
47. Понятие дифференциации и интеграции, как один из элементов проектирования организации
48. Функционально-целевая модель системы управления организацией (подсистемы, составляющие)
49. Состав комплексных функциональных подсистем системы управления организацией
50. Элементы производственной системы и системы управления организацией

51. Содержание стадий организационного проектирования системы управления персоналом
52. Содержание этапов организационного проектирования системы управления персоналом
53. Системный подход к процессу организационного проектирования.
54. Основные требования к методам проектирования систем управления.
55. Характеристика основных методов проектирования
56. Проектирование систем и подсистем управления
57. Организационные структуры предприятия, преимущества и недостатки
58. Факторы выбора организационной структуры
59. Обоснование вида организационной структуры управления
60. Понятие продуктово-рыночной матрицы
61. Состав и содержание работ на предпроектной стадии
62. Методы организации проведения стадии обследования организации
63. Организационная система управления персоналом
64. Основные методы определения потребности в персонале
65. Оценка эффективности управления персоналом
66. Показатели экономической оценки эффективности управления персоналом
67. Проектирование системы подбора персонала
68. Разработка системы подбора управленческого персонала
69. Проектирование мотивации управленческих работников
70. Проектирование имиджа организации
71. Проектирование корпоративной культуры

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

Свяжите нижеприведенные понятия во взаимосвязанные пары и объясните эту взаимосвязь

– этап
– запрос
– предложение
– сбор данных
– сообщение выводов
– проект
– цели и масштабы проекта
– обязательства клиента
– ожидаемые результаты
– консультационные затраты
– формирование ожиданий
– оценка

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

Составьте план решения проблемы и обоснуйте его.

Предложите решение проблемы Заказчика в предложенной ситуации. Для решения ситуации, необходимо рассмотреть ограничения, которые могут помешать успеху консалтингового проекта, затем проанализировать ситуацию и разработать подробные рекомендации по решению проблем, возникающих во время консалтингового процесса, руководству предприятия, желающего сделать заказ на консалтинговую услугу.

Ситуация для анализа.

Заказчик и консультант расходятся во взглядах:

- на бизнес, движущие силы и ключевые факторы его успеха;
- на стратегию развития бизнеса, масштабы необходимых изменений и инноваций, темпы реструктуризации, ее результаты и временные перспективы их получения;
- на консультирование, роль консультанта, задачи, которые он призван решить, результаты его труда и т.д.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» (в последней редакции). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите.
Кейс-задача	Преподаватель не мене, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончанию ее изучения во время лабораторных работ. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для лабораторных работ не разрешено. Преподаватель на лабораторной работе предшествующей занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста
Выполнение курсовой работы	Ход выполнения разделов курсовой работы в рамках текущего контроля оценивается преподавателем исходя из объемов выполненных работ в соответствие со шкалами оценивания. Преподаватель информирует обучающихся о результатах оценивания выполнения курсовой работы сразу после контрольно-оценочного мероприятия
Защита курсовой работы	Защита курсовой работы проходит в установленный расписанием день. В ходе защиты курсовой работы обучающийся делает доклад протяженностью 5 – 7 минут. Преподаватель ставит окончательную оценку за курсовой проект после завершения

	защиты, учитывая уровень его защиты

Для организации и проведения промежуточной аттестации 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 и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

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 и практическое задание.

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 ЗабИЖТ 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

ЗабИЖТ ИрГУПС 20__ /20__ уч. год	**Экзаменационный билет № 1** по дисциплине «Проектный подход к управлению персоналом»	УТВЕРЖДАЮ Зав. кафедрой «УПП» ЗабИЖТ _____
1. Проектирование систем и подсистем управления		
2. Человеческие ресурсы: понятие, составляющие, подходы к управлению человеческими ресурсами		
3. Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил этого распоряжения, но решил проблему, используя другие средства. Вы понимаете, что его решение лучше Вашего. Как следует поступить в этой ситуации?		
Составил: Ракевич Н.Г.		