ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом и.о. ректора
от «17» июня 2022 г. № 77

Б1.О.38 Исследование систем управления персоналом

рабочая программа дисциплины

Специальность/направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль – Управление персоналом организации
Квалификация выпускника – Бакалавр
Форма и срок обучения – очная форма 4 года
Кафедра-разработчик программы – Финансовый и стратегический менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации
очная форма обучения:
зачет 5 семестр

Очная форма обучения **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	5	**Итого**
Вид занятий	Часов по УП	**Часов по УП**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*	51	**51**
– лекции	17	**17**
– практические (семинарские)	34	**34**
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	**57**
Итого	108	**108**

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 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 науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 955.

Программу составил(и):
к.э.н., доцент, доцент, И.Р.Либенсон

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», протокол от «17» июня 2022 г. № 10

Зав. кафедрой, к. э. н., доцент С.А. Халетская

1 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель дисциплины	
1	содействие в становлении профессиональной компетенции бакалавра в области управления персоналом на основе понимания значимости научных исследований в современной организации, а также сущности, принципов, функций и методов исследования систем управления персоналом через формирование и развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности результатов исследования систем управления персоналом
1.2 Задачи дисциплины	
1	сформировать знания по теоретическим основам исследований систем управления персоналом
2	сформировать умения планирования, организации и проведения исследований при решении задач управления персоналом
3	сформировать навыки практического использования современных методов исследования систем управления персоналом
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	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Обязательная часть
2.1 Дисциплины и практики, на которых основывается изучение данной дисциплины	
1	Б1.О.23 Организация предпринимательской деятельности
2	Б1.О.39 Управление персоналом организации
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
2	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Проектирует процессы, связанные с управлением персоналом, на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий	Знать: методы анализа качественного и количественного состава персонала; цели, стратегию развития организации; методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определение их экономической эффективности
		Уметь: разрабатывать проектные предложения и мероприятия по эффективной работе персонала; разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач; формировать планы и мероприятия по управлению персоналом
		Владеть: навыками анализа планов, стратегии и структуры организации; навыками подготовки предложений по развитию систем управления персоналом; навыками планирования и управление внедрением мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работ	Очная форма					*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы исследования систем управления персоналом.**						
1.1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	5	2	4		6	ОПК-3.1
1.2	Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления	5	2	4		6	ОПК-3.1
1.3	Концепция исследования систем управления персоналом организации	5	2	4		6	ОПК-3.1
2.0	**Раздел 2. Практика организации исследования систем управления персоналом.**						
2.1	Основные направления исследования систем управления персоналом в организации	5	2	4		7	ОПК-3.1
2.2	Состав и выбор методов исследования систем управления персоналом	5	3	6		8	ОПК-3.1
2.3	Планирование процесса исследования систем управления персоналом	5	2	4		8	ОПК-3.1
2.4	Организация процесса исследования систем управления персоналом	5	2	4		8	ОПК-3.1
2.5	Научная и практическая эффективность исследования систем управления персоналом	5	2	4		8	ОПК-3.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	5					
	Итого часов (без учёта часов на промежуточную аттестацию)		17	34		57	

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 Университета, 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	Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва : Юрайт, 2022. — 226 с. — URL: https://urait.ru/bcode/489085 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн
6.1.1.2	Мельников, В. П. Исследование систем управления : учебник для вузов / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. — Москва : Юрайт, 2021. — 447 с. — URL: https://urait.ru/bcode/468776 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	Онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Кутузова, А.В. Исследование систем управления : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / А. В. Кутузова. Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021. - 35с.	10
6.1.2.2	Крылатков, П. П. Исследование систем управления : учебное пособие для вузов / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, С. И. Фоминых. — Москва : Юрайт, 2022. — 127 с. — URL: https://urait.ru/bcode/493459 (дата обращения: 22.04.2024). — Текст : электронный.	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	Либенсон, И.Р. Методические указания по изучению дисциплины Б1.О.38 Исследование систем управления персоналом по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление персоналом организации / И.Р. Либенсон ; ИрГУПС. – Иркутск : ИрГУПС, 2023. – 11 с. - Текст: электронный. - URL: https://www.irgups.ru/eis/for_site/umkd_files/mu_8643_1504_2022_1_signed.pdf	Онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — https://elibrary.ru/	
6.2.2	Электронно-библиотечная система «Издательство Лань», https://e.lanbook.com/	
6.2.3	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн», https://biblioclub.ru/	
6.2.4	Электронно-библиотечная система «Образовательная платформа ЮРАЙТ», https://urait.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.2	Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01	
6.3.1.3	FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/	
6.3.1.4	Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/	
6.3.1.5	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License	
6.3.2 Специализированное программное обеспечение		
6.3.2.1	Не предусмотрено	
6.3.3 Информационные справочные системы		
6.3.3.1	Не предусмотрены	
6.4 Правовые и нормативные документы		
6.4.1	Не предусмотрены	

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л ИрГУПС находится – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80
2	Учебная аудитория Л-311 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
3	Учебная аудитория Л-210 для проведения лекционных и практических занятий, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации. Основное оборудование: специализированная мебель, мультимедиапроектор, экран, компьютер. Для проведения занятий имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты).
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507; – помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося

Лекция	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. 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. На полях конспекта следует помечать 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 лекции. К каждому занятию 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. 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 удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом 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
Самостоятельная работа	Обучение по дисциплине «Исследование систем управления персоналом» 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, 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 индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) и других видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины. 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 удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора. Домашние задания, индивидуальные домашние задания и другие работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению текстовой и графической документации, сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль»
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины (модуля), размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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 ИрГУПС, 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 «Исследование систем управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
5 семестр				
1.0	**Раздел 1. Теоретические основы исследования систем управления персоналом**			
1.1	Текущий контроль	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
1.2	Текущий контроль	Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
1.3	Текущий контроль	Концепция исследования систем управления персоналом организации	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
2.0	**Раздел 2. Практика организации исследования систем управления персоналом**			
2.1	Текущий контроль	Основные направления исследования систем управления персоналом в организации	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
2.2	Текущий контроль	Состав и выбор методов исследования систем управления персоналом	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
2.3	Текущий контроль	Планирование процесса исследования систем управления персоналом	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
2.4	Текущий контроль	Организация процесса исследования систем управления персоналом	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
2.5	Текущий контроль	Научная и практическая эффективность исследования систем управления персоналом	ОПК-3.1	Собеседование (устно)
	Промежуточная аттестация	Все разделы		Зачет (собеседование) Зачет - тестирование (компьютерные технологии)

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

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

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

Текущий контроль

№	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 для собеседования по темам/разделам дисциплины

Промежуточная аттестация

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету
2	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине (модулю) с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

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

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	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
	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
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал	Минимальный

	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	
«не зачтено»	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 зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкалы оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	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 зачтено»	Не было попытки выполнить задание

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

3.1 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека»

1. Понятие исследования; объект, предмет исследования.
2. Содержание понятия «система».
3. Функциональная роль исследования в развитии систем управления.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления»

1. Теоретико-методологические основы исследования систем управления.
2. Научно-теоретическое понятие исследования систем управления.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Концепция исследования систем управления персоналом организации»

1. Концепция исследования систем управления персоналом организации.
2. Парадигма исследования системы управления персоналом организации.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Основные направления исследования систем управления персоналом в организации»

1. Основные направления исследования систем управления персоналом в организации.
2. Научные подходы к исследованию систем управления персоналом организации.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Состав и выбор методов исследования систем управления персоналом»

1. Методы и методики исследования систем управления персоналом организации.
2. Систематизация принципов, подходов и методов по направлениям кадровой политики управления персоналом организации.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Планирование процесса исследования систем управления персоналом»

1. Основные положения процесса планирования исследования систем управления персоналом.
2. Основные положения программы исследования систем управления персоналом.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Организация процесса исследования систем управления персоналом»

1. Формы организации исследования систем управления персоналом.
2. Состав стадий и этапов исследования систем управления персоналом.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Научная и практическая эффективность исследования систем управления персоналом»

1. Оценка уровня качества исследования систем управления персоналом.
2. Общие методологические подходы и принципы определения эффективности.

3.2 Типовые контрольные задания для проведения 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
ОПК-3.1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Теоретико-методологические составляющие исследования систем управления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Концепция исследования систем управления персоналом организации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Основные направления исследования систем управления персоналом в организации	Знание	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Состав и выбор методов исследования систем управления персоналом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Планирование процесса исследования систем управления персоналом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Организация процесса исследования систем управления персоналом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ОПК-3.1	Научная и практическая эффективность исследования систем управления персоналом	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Итого	42 – ОТЗ 42 – ЗТЗ

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

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

1. Что выступает в качестве объекта исследования системы управления?

a) Предприятие.
b) Процессы.
c) Отношения.

2. Что выступает в качестве объекта исследования системы управления персоналом предприятия?

a) Персонал предприятия.
b) Предприятие.
c) Нет правильного ответа.

3. Соотнесите термин и его определение:

a) Административные дисфункции.

b) Анализ.
c) Аналитическое социологическое исследование.
d) Аналогия.
e) Безотносительные понятия.

a) Спонтанно возникающие в организации виды деятельности, мешающие достижению целей ее функционирования.

b) Изучение качеств, свойств и характеристик исследуемого объекта посредством его условного разделения на отдельные составные части.

c) Исследование, которое ставит своей целью углубленное изучение явления, когда нужно не только описать структуру, но и узнать, что определяет его основные количественные и качественные параметры.

d) Метод познания, при котором происходит перенос знания, полученного при рассмотрении какого-либо одного объекта, на другой, менее изученный, но схожий с первым объектом по каким-то существенным свойствам.

e) Понятия, в содержании которых нет ни одного признака-отношения, т. е. в понятиях отражаются предметы, существующие раздельно и поэтому мыслящиеся сами по себе, вне связи с другими предметами.

Ответ: a=a, b=b, c=c, d=d, e=e.

4. Установите последовательность стадии структурирования системы управления:

Стадия 1. Формирование общей структурной схемы аппарата управления (стадия «композиции»). Стадия имеет принципиальное значение, так как здесь определяются главные характеристики организации.

Стадия 2. Разработка состава основных подразделений и связей между ними (стадия «структуризации»).

Стадия 3. Разработка количественных характеристик аппарата управления и процедур управленческой деятельности (стадия «регламентации»).

Ответ: 1-2-3.

6. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относится:
а) коллективная форма управления;
б) условия работы и охрана труда;
в) имидж организации.

7. Оценка, которая осуществляется на основе изучения длительного периода трудовой деятельности:
а) комплексная;
б) экспрессивная;
в) пролонгированная.

8. Для схемы управления по функциям характерен стиль руководства:
а) децентрализованный;
б) демократический;
в) бюрократический.

9. Особая структурная схема, позволяющая специалисту увидеть проблему как в целом, так и в наиболее важных ее деталях:
а) таблица;
б) график;
в) модель.

10. Структура персонала организации это…

Ответ: совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку.

11. Организация, проводящая исследования и разработки в области норм и нормативов по труду и кадрам…

Ответ: Центральное бюро нормативов по труду.

12. Что предполагает модель «академия»?

Ответ: Коллективные результаты труда и вознаграждение, опору на собственные кадры и пополнение персонала только за счет молодых специалистов и внутреннее их продвижение, воспитание лояльности и преданности организации, готовности принять нормы.

13. В чем состоит стратегическое направление работы кадровой службы на сегодняшний день?

Ответ: В разработке методов оценки кадров и анализе внутренней и внешней кадровой ситуации.

14. Каков оптимальный, психологически признаваемый как справедливый разрыв в заработной плате между высшими и низшими должностями?

Ответ: 1 : 7 - 1 : 8.

15. Какие коллективы более эффективны при решении сложных творческих проблем?

Ответ: Гетерогенные.

16. Практика показывает, что число работников кадровых служб в среднем должно быть…

Ответ: 1–2%.

17. По какой формуле вычисляются потери, вызванные снижением производительности труда у рабочих перед увольнением?

Ответ: Ny = Bt x St x Dy x Чт.

18. Каково максимальное общее число качеств людей, подлежащих оценке, превышение которого делает их сопоставление практически невозможным даже для опытного специалиста?

Ответ: 30.

3.3 Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

Раздел 1. Теоретические основы исследования систем управления персоналом

1. Понятие исследования; объект, предмет исследования.
2. Содержание понятия «система».
3. Функциональная роль исследования в развитии систем управления.
4. Теоретико-методологические основы исследования систем управления.
5. Научно-теоретическое понятие исследования систем управления.
6. Концепция исследования систем управления персоналом организации.

7. Парадигма исследования системы управления персоналом организации.

Раздел 2. Практика организации исследования систем управления персоналом

1. Основные направления исследования систем управления персоналом в организации.
2. Научные подходы к исследованию систем управления персоналом организации.
3. Методы и методики исследования систем управления персоналом организации.
4. Систематизация принципов, подходов и методов по направлениям кадровой политики управления персоналом организации.
5. Основные положения процесса планирования исследования систем управления персоналом.
6. Основные положения программы исследования систем управления персоналом.
7. Формы организации исследования систем управления персоналом.
8. Состав стадий и этапов исследования систем управления персоналом.
9. Оценка уровня качества исследования систем управления персоналом.
10. Общие методологические подходы и принципы определения эффективности.

3.4 Перечень типовых простых практических заданий к зачету

(для оценки умений)

1. Задание: составить банк возможных принципов ИСУП; выбрать наиболее приемлемые для теории и практики исследования классификационные признаки и разработать классификацию принципов ИСУП; обоснованно отобрать основные принципы ИСУП и дать характеристику сущности каждого из них.
2. Задание: охарактеризовать основные методологические подходы к исследованию систем управления персоналом (системный, кибернетический, процессный, ситуационный, причинно-следственный).
3. Задание: охарактеризовать современную парадигму исследования систем управления; представить ретроспективу концепций управления персоналом; охарактеризовать современную концепцию управления персоналом.
4. Задание: определить совокупность методов, приемлемых для использования их на каждой из стадий исследования; определить и обосновать основные направления развития методов исследования; разработать уточненную классификацию методов исследования; составить для основных методов исследования матрицу отображения результатов исследования; выявить достоинства и недостатки каждого из основных методов исследования.

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

5. Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, определить основные направления исследования системы управления персоналом.
6. Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, составить программу исследования системы управления персоналом.
7. Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, определить форму, состав стадий и этапов проведения исследования.
8. Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, определить предполагаемую научную и практическую эффективность исследования системы управления персоналом.

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.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования

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 ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета 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).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.