

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»

(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ректора

от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.О.10 Управление персоналом
рабочая программа дисциплины

Специальность – 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

Специализация – Строительство магистральных железных дорог

Квалификация выпускника – инженер путей сообщения

Форма и срок обучения – очная форма, 5 лет обучения; заочная форма, 6 лет обучения

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах

очная форма обучения: экзамен 6 семестр

заочная форма обучения: экзамен 4 курс

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	68	68
– лекции	34	34
– практические (семинарские)	34	34
Самостоятельная работа	40	40
Экзамен	36	36
Итого	144	144

Заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4	Итого
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	16	16
– лекции	8	8
– практические (семинарские)	8	8
Самостоятельная работа	110	110
Экзамен	18	18
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

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 – специалитет по специальности 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей, утверждённым приказом Минобрнауки России от 27.03.2018 г. № 218.

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, доцент

А.С. Данилова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление персоналом», протокол от «18» апреля 2024 г. № 9.

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ		
1.1 Цели дисциплины		
1	изучение и усвоение студентами теоретических основ и практических навыков управления проектными группами,	
2	изучение и усвоение студентами теоретических основ лидерства и управленческого цикла	
3	актуализация необходимости мотивирования работников	
4	освоение студентами теории и формирование практических навыков найма и развития персонала	
1.2 Задачи дисциплины		
1	изучить принципы и методы построения эффективной работы в команде	
2	сформировать понимание важности использования лидерства в практической деятельности руководителя	
3	изучить концепции и сформировать умения применять на практике основной управленческий инструментарий	
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины		
<p>Цель воспитания обучающихся – разностороннее развитие личности будущего конкурентоспособного специалиста: культурой, интеллигентностью, социальной активностью, качествами гражданина-патриота.</p> <p>Задачи воспитательной работы с обучающимися:</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитие мировоззрения и актуализация системы базовых ценностей личности; – приобщение студенчества к общечеловеческим нормам морали, национальным устоям и академическим традициям; – воспитание уважения к закону, нормам коллективной жизни, развитие гражданской и социальной ответственности как важной составляющей своей стране, сохранении человеческой цивилизации; – воспитание положительного отношения к труду, развитие потребности к творческому труду, воспитание социально значимых деловых отношениях; – обеспечение развития личности и ее социально-психологической поддержки, формирование личностных качеств, необходимых для деятельности; – выявление и поддержка талантливых обучающихся, формирование организаторских навыков, творческого потенциала, волевого самореализации; – формирование у обучающихся общечеловеческого, ценностного отношения к явлениям общественной жизни, социальным проблемам; – формирование у обучающихся умения работать в творческом коллективе; – ориентация обучающихся на дальнейшую работу по решению профессиональных задач. 		
2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП		
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося		
Необходимыми условиями для освоения дисциплины «Управление персоналом» являются знания по дисциплинам:		
1	Б1.О.45 Правоведение	
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее		
1	Б2.О.05(П) Производственная - организационно-управленческая практика	
2	Б3.01(Д) Выполнение выпускной квалификационной работы	
3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К ОСВОЕНИЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах	Знать: основные концепции управления человеческими ресурсами Уметь: использовать различные методы вовлечения сотрудников, мотивации Владеть: навыками планирования, контроля и обратной связи
	УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования	Знать: принципы и методы командообразования Уметь: презентовать материалы командообразования Владеть: навыками оценки командообразования
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.2 Планирует и реализует перспективные цели собственной деятельности с применением приемов эффективного управления временем, а также другими ресурсами в профессиональной самоорганизации	Знать: способы определения приоритетов собственной деятельности Уметь: планировать собственную деятельность, подбирать методы развития Владеть: навыками составления плана
	ОПК-8.1 Знает основы трудового законодательства и принципы организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров. Владеет навыками кадрового делопроизводства и договорной работы	Знать: принципы организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров Уметь: организовывать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров Владеть: навыками кадрового делопроизводства и договорной работы
ОПК-8.3 Разрабатывает программы подготовки,		Знать: алгоритм разработки программ подготовки,

	переподготовки, повышения квалификации работников организации	Уметь: планировать переподготовку и повышение квалификации Владеть: основным инструментарием
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников	ОПК-9.2 Имеет навыки трудовой мотивации сотрудников, реализации различных социальных программ, проведения корпоративных мероприятий	Знать: различие понятий Уметь: определять уровень результативности через мотивацию Владеть: навыками проведения различных социальных мероприятий

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Семестр	Очная форма				Курс/ сессия
			Часы				
			Лек	Пр	Лаб	СР	
1.0	Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом		8	8		8	
1.1	Понятие и сущность управленческой деятельности.	6	2	2		2	4
1.2	Управленческий цикл.	6	2	2		2	4
1.3	Управление персоналом как вид менеджмента: основные понятия, цели и задачи.	6	4	4		4	4
2.0	Раздел 2. Методологические основы управления персоналом.		26	26		32	
2.1	Инновационные технологии управления персоналом.	6	2	2		4	4
2.2	Командообразование: управление проектными группами, командами и коллективами.	6	2	2		4	4
2.3	Типы кадровой политики современной организации.	6	2	2		3	4
2.4	Политика найма и отбора персонала.	6	4	4		4	4
2.5	Модель корпоративных компетенций и ее взаимосвязь с ценностями бренда компании.	6	2	2		3	4
2.6	Мотивация и управление по ценностям.	6	4	4		4	4
2.7	Деловая оценка персонала.	6	4	4		4	4
2.8	Планирование собственного развития и развития персонала.	6	4	4		4	4
2.9	Эффективное лидерство.	6	2	2		2	4
	Выполнение контрольных работ						4
	Итого без учета часов промежуточной аттестации	6	34	34		40	4
	Форма промежуточной аттестации – экзамен	6		36			4

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 размещен в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС, доступной по адресу: [http://www.krijt.ru](#)

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

Авторы,	Заглавие	Издательство,
---------	----------	---------------

	составители		год издания	
6.1.1.1	Литвинюк А.А.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. –(дата обращения 08.06.2024). - Текст : электронный https://urait.ru/bcode/510735	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с.	100 % online
6.1.1.2	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] –(дата обращения 08.06.2024). - Текст : электронный https://urait.ru/bcode/510341	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с.	100 % online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	
6.1.2.1	Горленко О. А.	Управление персоналом : учебник для вузов [Электронный ресурс] – (дата обращения 08.06.2024). - Текст : электронный https://urait.ru/bcode/530633	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с.	100 % online
6.1.2.2	Анисимов А. Ю.	Управление персоналом организации : учебник для вузов [Электронный ресурс]. –(дата обращения 08.06.2024). - Текст : электронный https://urait.ru/bcode/519897	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с.	100 % online
6.1.2.3	Пугачев В. П.	Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. – (дата обращения 08.06.2024). - Текст : электронный https://urait.ru/bcode/516031	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 402 с.	50
6.1.2.4	Пугачев В. П.	Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов [электронный ресурс]. –(дата обращения 08.06.2024). - Текст : электронный https://urait.ru/bcode/516032	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 280 с.	100 % online
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т.ч. для самостоятельной работы обучающ...				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	
6.1.3.1	Данилова А. С.	Управление персоналом : методические указания к лекционным занятиям для студентов всех форм обучения специальности 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей / А. С. Данилова http://irbis.krsk.irkups.ru/web/?P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&Z21ID=&C21COM=S&S21AL_L=%3C%2E%3EI%3D005%2F%D0%94%2018%2D034161%3C%2E%3E	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021. - 44 с	100 % online
6.1.3.2	Данилова А.С.	Управление персоналом : методические указания к практическим занятиям для студентов всех форм обучения специальности 23.05.05 Системы обеспечения движения поездов / А. С. Данилова http://irbis.krsk.irkups.ru/web_ft/index.php?C21COM=S&S21COLORTERMS=1&P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS_FULLTEXT&LNG=&Z21ID=R2321&S21FMT=briefHTML_ft&USES21ALL=1&S21ALL=%3C%2E%3EI%3D005%2F%D0%94%2018-863076753%3C%2E%3E&FT_PREFIX=KT=&SEARCH_STRING=&S21STN=1&S21REF=10&S21CNR=5&auto_open=4	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2022. - 174 с	100 % online
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающ...				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	
6.1.4.1	Данилова А.С.	Управление персоналом : методические указания по выполнению контрольных работ для студентов заочной формы обучения специальности 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей / А. С. Данилова http://irbis.krsk.irkups.ru/web/?P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&Z21ID=&C21COM=S&S21AL_L=%3C%2E%3EI%3D005%2F%D0%94%2018%2D3300	; КрИЖТ ИрГУПС. - Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021. - 64 с.	100 % online

		04%3C%2E%3E		
6.1.4.2	Данилова А.С.	Управление персоналом : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения специальности 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей / А. С. Данилова http://irbis.krsk.irkups.ru/web/?P21DBN=IBIS&I21DBN=IBIS&S21FMT=fullwebr&Z21ID=&C21COM=S&S21AL_L=%3C%2E%3E%3D005%2F%D0%94%2018%2D926678%3C%2E%3E	Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2021. - 48 с	100 % online
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта –филиал ИрГУПС. – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию специалистов в области железнодорожного транспорта». – Москва, 2013-2023. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: http://znanium.com/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: http://lanь.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: http://ub.univlib.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда по специальности «Техническое обслуживание и ремонт железнодорожного транспорта». – Красноярск. – URL: http://sdo.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2011-2023. – URL: http://nec.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы				
6.3.1 Базовое программное обеспечение				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319 от 29.05.2014 – 100 лицензий)			
6.3.2 Специализированное программное обеспечение				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Информационные справочные системы				
6.3.3.1	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс. – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://krctnb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.3.3.3	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа: из локальной сети			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не используется			
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА				
1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2 И			
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудиторией. Имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания лекций, семинаров, практических занятий.			
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационной среде КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы А-224, А-409, А-414, Л-203, Л-204, Л-214, Л-404, Л-410, Н-204, Н-207, Т-46, Т-5.			
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ				
Вид учебной	Организация учебной деятельности обучающегося			

деятельности		
Лекция	<p>Лекция (от латинского «lection» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция – это систематизированная, последовательная, обобщенная форма; раскрывает состояние и перспективы техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует мышление.</p> <p>Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемом материале: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый лектором, следует конспектировать. В конспект рекомендуется выписывать определения, формулировки и доказательства. Следует пометить вопросы, выделенные обучающимся для консультации с преподавателем. Выводы в конспекте подчеркивать или обводить рамкой, чтобы лучше запомнились. Полезно составить таблицу важнейших понятий и наиболее часто употребляемые формулы дисциплины. К каждой лекции следует изучать материал по учебнику или конспекту лекций, следует переходить к следующему вопросу предыдущий вопрос. При этом необходимо воспроизводить на бумаге все рассуждения, как имеющиеся в силу их простоты. Ряд вопросов дисциплины может быть вынесен на самостоятельное изучение. В конспекте лекций необходимо оставить место для освещения упомянутых вопросов. Обозначить трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p> <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные моменты, пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает затруднения в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо обратиться на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • концептуальные основы управления персоналом организации; • методологические основы управления персоналом. 	
Практическое занятие	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебной работы обучающихся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Целью практических занятий является применение и овладение определенными методами работы, в процессе которых применяются научные или иные учебные действия в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – закрепить полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, решаются практические задачи. На практическом занятии следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выступить с докладом. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному освоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен пояснять понятия для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, не ограничиваясь вычитанным на лекциях материалом и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях. Лекционный материал, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки материала.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание проблемных ситуаций оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и применять знания на практике.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить их самостоятельно, обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко осознавать характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины. 	
	<p>Обучение по дисциплине «Управление персоналом» предусматривает активную самостоятельную работу отводится 40 часов по очной форме обучения и 110 часов по заочной форме обучения. В разделе «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и датам. Литература: обучающийся изучает учебный материал, составляет конспект и готовится к практическим занятиям. Выполнение домашних заданий, для студентов заочной формы обучения предусмотрено индивидуальное задание. Формы обучения ИДЗ отсутствуют.</p> <p>При выполнении домашних заданий обучающемуся следует обратиться к примерам, приведенным в учебнике. Если этого будет недостаточно для выполнения всей работы можно дополнительно воспользоваться разделом 6.1 «Учебная литература». Если, несмотря на изученный материал, задание выполнить не удается, необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия, и/или консультацию лектора.</p>	

<p>Самостоятельная работа</p>	<p>ИДЗ должны быть выполнены обучающимся в установленные преподавателем сроки в соответствии с требованиями к оформлению (контенту и графической частей), сформулированным в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической частей контрольных работ».</p> <p>Обучающийся заочной формы обучения выполняет 3 контрольных работы (КР). Номер варианта указывается двумя цифрами учебного номера (шифра) обучающегося. Контрольные работы должны быть выполнены в установленные сроки в соответствии с требованиями к оформлению КР (текстовой и практической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль».</p> <p>Перед выполнением контрольной работы обучающийся должен изучить теоретический материал, который приводится в пособиях. Работу необходимо выполнять аккуратно, любыми чернилами, кроме шариковых. При выполнении работы обязательно должны быть подробные вычисления и четкие пояснения к решению задачи той же последовательности, в какой они даны в задании с соответствующим номером, условие задачи и ответ. Решение каждой задачи должно заканчиваться словом «ответ», если задача его предусматривает.</p> <p>Обучающийся заочной формы обучения выполняет:</p> <p>4 курс</p> <p>КР № 1 «Концептуальные основы управления персоналом организации.». Задания размещены в электронной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет/в учебно-методическом центре организации: Методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения «Управление персоналом организации: Методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения железных дорог, мостов и транспортных тоннелей /А. С. Данилова. - Красноярск. КриЖТ ИрГУПС. - 2022».</p> <p>КР № 2 «Методологические основы управления персоналом.. Управление персоналом в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет/в учебно-методическом центре организации: «Данилова А.С. Управление персоналом организации: Методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей»/А. С. Данилова</p> <p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний, умений, навыков; <p>формирование компетенций.</p> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - подготовка рефератов/докладов/сообщений/презентаций; - подготовка глоссария, ментальной карты; - тестирование; - подготовка к практическому занятию; - выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения).
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irgups.ru</p>	

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

Б1.О.10 Управление персоналом

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б1.О.10 Управление 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 КрИЖТ ИрГУПС, а так же 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 (модулю), практике. С учетом 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 (модулю), практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

– оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины (модуля) 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 с указанием этапов их формирования.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина (модуль)/практика «*Управление персоналом*» участвует в формировании компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

ОПК-8 Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров

ОПК-9 Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников

Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6 семестр					
	1-2	Текущий контроль	Понятие и сущность управленческой деятельности.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	2-3	Текущий контроль	Управленческий цикл.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	3-4	Текущий контроль	Управление персоналом как вид менеджмента: основные понятия, цели и задачи.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом	УК-3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
	5	Текущий контроль	Инновационные технологии управления персоналом.	УК-6.2	Ситуационные задачи (устно)
	5-6	Текущий контроль	Командообразование: управление проектными группами, командами и коллективами.	УК-3.3	Ситуационные задачи (устно)
	6-7	Текущий контроль	Типы кадровой политики современной организации.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	7-8	Текущий контроль	Политика найма и отбора персонала.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	8-9	Текущий контроль	Модель корпоративных компетенций и ее взаимосвязь с ценностями бренда компании.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
0.	9-10	Текущий контроль	Мотивация и управление по ценностям.	ОПК-9.2	Ситуационные задачи (устно)
1.	11-12	Текущий контроль	Деловая оценка персонала.	ОПК-8.1	Ситуационные задачи (устно)
2.	13-14	Текущий контроль	Планирование собственного развития и развития персонала.	ОПК-8.3	Ситуационные задачи (устно)
3.	15	Текущий контроль	Эффективное лидерство.	УК-3.3	Ситуационные задачи (устно)
4.	15	Текущий контроль	Раздел 2. Методологические основы управления персоналом	УК-3.1 УК-3.3 УК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.3 ОПК-9.2	Тестирование (компьютерные технологии)
5.	16	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом Раздел 2. Методологические основы управления персоналом	УК-3.1 УК-3.3 УК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.3 ОПК-9.2	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
заочная форма обучения**

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 курс					
	4	Текущий контроль	Понятие и сущность управленческой деятельности.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Управленческий цикл.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Управление персоналом как вид менеджмента: основные понятия, цели и задачи.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом	УК-3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
	4	Текущий контроль	Инновационные технологии управления персоналом.	УК-6.2	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Командообразование: управление проектными группами, командами и коллективами.	УК-3.3	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Типы кадровой политики современной организации.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Политика найма и отбора персонала.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
	4	Текущий контроль	Модель корпоративных компетенций и ее взаимосвязь с ценностями бренда компании.	УК-3.1	Ситуационные задачи (устно)
1).	4	Текущий контроль	Мотивация и управление по ценностям.	ОПК-9.2	Ситуационные задачи (устно)
2).	4	Текущий контроль	Деловая оценка персонала.	ОПК-8.1	Ситуационные задачи (устно)
3).	4	Текущий контроль	Планирование собственного развития и развития персонала.	ОПК-8.3	Ситуационные задачи (устно)
4).	4	Текущий контроль	Эффективное лидерство	УК-3.3	Ситуационные задачи (устно)
5).	4	Текущий контроль	Раздел 2. Методологические основы управления персоналом	УК-3.1 УК-3.3 УК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.3 ОПК-9.2	Тестирование (компьютерные технологии)
	4	Промежуточная аттестация – экзамен	Раздел 1. Концептуальные основы управления персоналом Раздел 2. Методологические основы управления персоналом	УК-3.1 УК-3.3 УК-6.2 ОПК-8.1 ОПК-8.3 ОПК-9.2	Контрольная работа (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

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/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий для студентов заочной формы обучения
2	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Кейс-задача (ситуационная 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 (ситуационной задачи)
4	Тест	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	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к экзамену

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

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала.	Высокий

		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	
«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»	«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	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении экзамена в форме тестирования

Тестирование

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
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими

	неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Собеседования

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

Кейс-задача (ситуационная задача)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Тестирование

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

«не удовлетворительно»

«не зачтено»

Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Типовые контрольные задания для контрольных работ

Ниже приведены образцы типовых вариантов контрольных работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта контрольной работы для студентов заочной формы обучения по дисциплине «Управление персоналом»

Вариант 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ВОПРОС

Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА

Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: КЕЙС

Кейс «Аттестация»

Примите решение о форме аттестации и разработайте инновационную методику проведения аттестации управленческого персонала.

Ситуация. В акционерное общество «РЖД» приняли на должность экономиста – менеджера Писенко Р. А. и генеральный директор Демченко А. П. сразу же поручил ему разработать новационную методику проведения аттестации руководителей и специалистов, так существующая, по его мнению, очень несовершенна.

Писенко Р. А. собрал весь управленческий персонал и попросил внести свои предложения по форме, методам, методическим подходам к проведению аттестации.

Генеральный директор Демченко Н. П., он доктор экономических наук, академик РАН определил как бы модель методики, которая должна включала:

- 1) собеседование в аттестационной комиссии и защита программы деятельности аттестуемого на перспективу;
- 2) аттестация членами коллектива;
- 3) анализ результатов деятельности возглавляемой аттестуемым подразделения;
- 4) оценка профессиональных и личных качеств аттестуемых с помощью деловой игры.

В результате получены следующие соображения, предложения и идеи:

- надо провести самооценку работниками своих знаний, умений, навыков;
- необходимо учитывать фактические социально – экономические результаты за последние 3-5 лет, а также рост благосостояния членов первичных коллективов;
- важно знать мнение всех работников о профессиональных достоинствах и недостатках аттестуемых, причем эти мнения должны быть работников «сверху», «снизу» и «одного уровня»;
- одна из форм может быть проведение деловой игры по важнейшей проблеме и ее решение: при этом сразу же станут известны знания, умения и навыки, достоинства, интеллект каждого работника;
- целесообразно работникам предлагать для решения конкретные ситуации в пределах его компетенции. Комиссии будет видно кто, что может;
- следует проводить экзамены по основным наукам: менеджменту, маркетингу, организации, социальной психологии, науки и искусству принятия решений и т. д.

Менеджер должен, используя знания различных методик и учитывая мнения членов коллектива, создать инновационную методику.

Студент должен, используя знания различных методик и учитывая мнения членов коллектива, создать инновационную методику.

Задание. Представьте предлагаемую Вами методику

3.2 Типовые контрольные задания ситуационных задач

Образец типовых заданий

1. Кейс-задача: «Чем помочь команде троечников?»

Задание 1: Найти и обосновать решение сложившейся проблемы.

Задание 2: Сформулировать цели, стоящие перед данной системой управления персоналом.

Постановка задачи:

HR-менеджеру предложили должность начальника отдела оценки персонала в одном уважаемом государственном ведомстве. Нужно было понять общее положение дел, вникнуть в расстановку сил внутри организации. Новый сотрудник наметил себе небольшой план, как скорее войти в должность, но в результате попал в тупик.

Первое, с чего начал HR, – провел тестирование сотрудников, занимающих позиции специалистов. Цель была – помочь скорректировать выполняемую работу в соответствии со способностями каждого члена команды. Менеджер по персоналу провел целый ряд тестов, чтобы определить:

- коэффициент умственных способностей;
- скорость обработки числовой информации;
- умение анализировать письменную и устную речь;
- резервы памяти и другое.

Результаты совсем не обрадовали HR-а. Оказалось, что больше половины специалистов, если говорить строго научным языком, – олигофрены в той или иной степени. Когда менеджер посмотрел личные дела сотрудников, то выяснил, что высшее образование в организации имеет лишь 0,5% всего персонала. Основная часть работников – выпускники ПТУ, техникумов. Есть даже те, кто не окончил 11 классов.

Средний балл в аттестате зрелости специалистов этой организации – «удовлетворительно». Зарплаты в государственном ведомстве невысокие, поэтому амбициозных и целеустремленных людей с высшим образованием там нет. От специалиста ждут каких-то рекомендаций, как повысить эффективность персонала, а он как психолог, понимает, что никакие обучающие тренинги в такой ситуации не помогут.

2. Типовая задача

Предприятие введено в эксплуатацию и начало работать 21 июля. *Определите среднесписочную численность за июль, если известно:*

Числа месяца	Состояло в списочном составе	Не подлежат включению в среднесписочную численность
21.07.97	220	3
22.07.97	235	3
23.07.97	265	4
24.07.97	270	4
25.07.97	280	5
26.07.97 (суббота)	–	–
27.07.97 (воскресенье)	–	–
28.07.97	285	5
29.07.97	296	5
30.07.97	315	5
31.07.97	400	5

3. Типовая задача

Бригады рабочих могут быть заняты в непрерывном производстве по следующим графикам сменности:

- четырехбригадный график с отработкой между выходными 4 дня, (выходных – 2 дня);
- четырехбригадный график с отработкой между выходными 5 дней, (выходных – 2 дня);
- пятибригадный график с отработкой между выходными 4 дней, (выходных – 2 дня);
- пятибригадный график с отработкой между выходными 5 дней, (выходных – 2 дня).

Определить номинальный фонд рабочего времени для рабочих бригад. Определить также явочную и среднесписочную численность рабочих по всем вариантам, если необходимая численность бригады: при четырехбригадном графике – 5 человек, при пятибригадном графике – 4 человека, доля плановых невыходов от номинального фонда времени составляет 10 %.

4. Типовая задача

Имеются следующие данные для расчета численности административно-управленческого персонала:

Организационно-управленческие виды работ	Кол-во действий по выполнению вида работ	Время, необходимое на выполнение действия, час.
А	700	1,2
Б	1500	0,75
В	200	3,5
Месячный фонд времени одного сотрудника согласно контракту, час.		180
Коэффициент затрат времени на дополнительные работы		1,3
Коэффициент затрат времени на отдых сотрудников		1,12
Коэффициент пересчета численности		1,1
Время, выделяемое на различные работы, не учтенные в плановых расчетах, час.		175

Фактическая численность работников административно-управленческого персонала – 24 человека.

Определите явочную и списочную численность работников административно-управленческого персонала

3.3 Типовые тестовые задания по разделу/теме/дисциплине

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела/ темы (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и

(или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

Типы тестовых заданий:

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

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

Структура тестовых материалов по дисциплине «Управление персоналом»

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-3.1 Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах	Тема 1.1 Понятие и сущность управленческой деятельности.	Понятие и сущность управленческой деятельности предприятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Принципы и методы управления	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Эффективность управленческой деятельности и методы оценки ее эффективности	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Управленческий цикл.	Функция планирования: определение, характеристика места и значения в управлении	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Функция организации: определение, характеристика места и значения в управлении	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Функция мотивации: определение, характеристика места и значения в управлении	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Функция контроля: определение, характеристика места и значения в управлении	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

	Тема 1.3 Управление персоналом как вид менеджмента: основные понятия, цели и задачи.	Предмет, задачи, основные понятия курса «Управление персоналом» и его междисциплинарные связи	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Основные этапы развития теории и практики управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Персонал как объект управления	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
УК-6.2 Планирует и реализует перспективные цели собственной деятельности с применением приемов эффективного управления временем, а также другими ресурсами в профессиональной самоорганизации	Тема 2.1 Инновационные технологии управления персоналом.	Основные процессы и технологии управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Кадровые инновации и их виды	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Современные инновационные кадровые технологии	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования	Тема 2.2 Командообразование: управление проектными группами, командами и коллективами.	Трудовой коллектив: специфика и стадии формирования и развития	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Социально-психологическая характеристика и роли коллектива	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Командообразование и командный менеджмент	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Формирование команды и оценка эффективности ее работы	Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
УК-3.1 Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах	Тема 2.3 Типы кадровой политики современной организации.	Сущность, содержание и структура кадровой политики	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Типы кадровой политики	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Формирование и изменение кадровой политики	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Кадровые стратегии	Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 2.4 Политика найма и отбора персонала.	Маркетинг персонала	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Понятие найма. Источники найма	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Отбор персонала: сущность и организация	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Порядок приема	Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 2.5 Модель корпоративных компетенций и ее взаимосвязь с ценностями бренда	Компетенции, компетентность и модели компетенций	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Корпоративные компетенции	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

	компании.	Компетентностный подход в управлении персоналом	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ОПК-9.2 Имеет навыки трудовой мотивации сотрудников, реализации различных социальных программ, проведения корпоративных мероприятий	Тема 2.6 Мотивация и управление по ценностям.	Понятие и модель мотивации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Эволюции концепций мотивации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Современные инструменты мотивации персонала	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ОПК-8.1 Знает основы трудового законодательства и принципы организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров. Владеет навыками кадрового делопроизводства и договорной работы	Тема 2.7 Деловая оценка персонала.	Оценка персонала: сущность, функции, виды	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Деловая оценка персонала. Методы оценки персонала	Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Аттестация сотрудников	Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ОПК-8.3 Разрабатывает программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации	Тема 2.8 Планирование собственного развития и развития персонала.	Развитие персонала: сущность и содержание	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Обучение персонала	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Карьера	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Кадровый резерв	Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
УК-3.3 Знает принципы и методы командообразования	Тема 2.9 Эффективное лидерство.	Лидер и менеджер	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Понятие руководства и его стили	Знание	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Лидерство: сущность, функции, характеристики	Умение	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Концепции лидерства	Действие	2 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Итого по дисциплине				\sum 240 108 – ОТЗ 132 – ЗТЗ

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

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

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

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

Норма времени – 50 мин.

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

деятельности.

1. Что понимается под менеджментом?

- а) управление человеческим коллективом в процессе общественного производства;
- б) целенаправленный, осознанный процесс регулирования процессов производства для достижения целей организации;
- в) управление производственно-хозяйственными системами: предприятиями, фирмами, компаниями и т.д.;
- г) деятельность по подготовке, выработке и реализации управленческих решений.

2. Группа взаимодействующих или взаимосвязанных элементов, которые действуют в соответствии с набором правил, образуя единое целое это

3. Соотнесите между собой управленческие революции и этапы развития управленческой мысли

- 1. религиозно-коммерческая, производственно-строительная, светско-административная
- 2. бюрократическая, информационная
- а. донаучный этап
- б. научный

4. Правильно расставьте последовательность возникновения школ менеджмента

- 1. административная школа
- 2. школа человеческих отношений
- 3. школа научного управления
- 4. количественная школа

5. Соотнесите между собой термин и его характеристику

- 1. вид управленческой деятельности, связанный: с определением целей управляемой системы, с поиском наиболее эффективных методов и средств, необходимых для достижения этих целей, с формулированием системы показателей, определяющих ход работ по достижению поставленных целей
- 2. вид управленческой деятельности, связанный с побуждением себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации
- 3. это вид управленческой деятельности, который фиксирует состояние объекта управления в заданные моменты времени с поиском наиболее эффективных методов и средств, необходимых для достижения этих целей
- а. планирование
- б. мотивация
- в. контроль

6. Правильно расставьте последовательность цикла менеджмента

- 1. контроль
- 2. организация
- 3. планирование
- 4. мотивация

7. Планирование, как функция менеджмента — это

)Выявление соответствия деятельности и ее результатов установлением ориентиром.

)Обеспечение внутреннего побуждения исполнителя к действиям для достижения целей организации.

)Процесс подготовки к изменениям и овладения неопределенности путем формирования будущих вариантов действий.

)Это процесс распределения и группировки работ и ресурсов, рациональное соединение и координация производственных факторов во времени и пространстве и создания некоторой структуры (формы деятельности).

8. Вид управленческой деятельности, связанный с побуждением себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации – это.....

9. Управленческий персонал включает:

-)вспомогательных рабочих;
-)сезонных рабочих;
-)младший обслуживающий персонал;
-)руководителей, специалистов;
-)основных рабочих.

10. Соотнесите пример и метод управления персоналом

1. приказ руководителя
2. похвала руководителя
3. разовая поощрительная выплата
 - а. организационно-правовой
 - б. экономико-математический
 - в. социально-психологический

11. Роль менеджера — это.....

-)искусство делать работу чужими руками.
-)искусство зарабатывать деньги чужими руками.
-)это модели поведения менеджеров, использования ими власти над людьми, поддержания взаимоотношений с руководителями и подчиненными.
-)умение достигать поставленных целей, при этом используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей.

12. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая.

13. Соотнесите характеристику типа кадровой политики и ее наименование

1. В русле этой политики руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса: возникновение конфликтных ситуаций, отсутствие достаточно квалифицированной рабочей силы для решения стоящих задач, отсутствие мотивации к высокопродуктивному труду
2. Руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать антикризисные кадровые программы, проводить постоянный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуацией

3. Характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации

- а. Закрытая кадровая политика
- б. Активная кадровая политика
- в. Реактивная кадровая политика

14. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия

15. Набор определенных действий, направленных на привлечение кандидатов с целью своевременной и качественной комплектации штата в соответствии с потребностями компаниицелое это

16. Соотнесите между собой характеристику и термин

- 1. Набор определенных действий, направленных на привлечение кандидатов с целью своевременной и качественной комплектации штата в соответствии с потребностями компаниицелое
- 2. Технология выбора кандидата, соответствующего требованиям к должности, заработной платы, условиям труда, профессиональному и карьерному росту
 - а. Найм персонала
 - б. Отбор персонала

17. Правильно расставьте последовательность процедур найма

- 1. отбор
- 2. набор
- 3. прием

18. Круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлён – это ...

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

- 1. Понятие и сущность управленческой деятельности
- 2. Исторические аспекты развития управленческой деятельности
- 3. Школа научного управления: сущность и содержание
- 4. Административная школа: сущность и содержание
- 5. Школа человеческих отношений и поведенческих наук: сущность и содержание
- 6. Количественная школа: сущность и содержание
- 7. Управленческий цикл
- 8. Общие и специфические функции менеджмента
- 9. Персонал организации как объект управления.
- 10. Персонал организации как субъект управления.
- 11. Влияние школ менеджмента на развитие науки об управлении персоналом
- 12. Понятие управления персоналом.
- 13. Системы управления персоналом организации.
- 14. Принципы и методы управления персоналом.

15. Современный портрет HR-менеджера
16. Роль профессиональных стандартов в управлении персоналом
17. Кадровое планирование: сущность, задачи, место кадрового планирования в системе управления персоналом.
18. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
19. Подбор кандидатов: определение требований к кандидату (должностные инструкции, квалификационные карты, карты компетенции).
20. Подбор кандидатов: привлечение кандидатов (основная задача этого этапа, методы привлечения кандидатов, их достоинства и недостатки).
21. Отбор кандидатов: понятие, первичный отбор (основные методы первичного отбора, достоинства и недостатки методов).
22. Отбор кандидатов: сущность стадий отбора персонала.
23. Отбор кандидатов: собеседование (типы, этапы, ошибки при оценке кандидатов).
24. Командообразование: управление проектными группами, командами и коллективами
25. Профессиональное обучение (виды, формы, определение потребностей, формирование бюджета, определение целей обучения, разработка и реализация программы обучения, выбор метода обучения).
26. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места.
27. Понятие карьеры. Этапы, модели, виды карьеры.
28. Управление карьерой: понятие, этапы управления карьерой, преимущества планирования и управления карьерой.
29. Высвобождение персонала.
30. Аттестация персонала: понятие, значение, принципы. Основные методы оценки персонала.
31. Управление конфликтом: типы, причины, последствия.
32. Управление конфликтом: методы разрешения конфликтов.
33. Адаптация персонала: понятие, виды, подходы к адаптации.
34. Организационная культура.
35. Основные функции кадровых служб.
36. Условия, режим и дисциплина труда персонала.
37. Система переменной заработной платы: сдельная система оплаты труда – достоинства и недостатки.
38. Традиционная система компенсации.
39. Системы оплаты за знания и компетенции. Управление системой льгот.
40. Системы групповой заработной платы.
41. Значение профессионального развития и обучения для деятельности организации.
42. Планирование и подготовка резерва руководителей: приемники и дублеры, определение характера будущих руководителей.
43. Инновационные технологии управления персоналом.
44. Командообразование: управление проектными группами, командами и коллективами.
45. Модель корпоративных компетенций и ее взаимосвязь с ценностями бренда компании
46. Выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским потенциалом.
47. Кадровый аудит.

3.5 Перечень типовых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

1. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные.* Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.
В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.
Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.
2. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи.* Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.
3. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.**
Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.
4. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные.* Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.
Постановка задачи. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.
5. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** Служба управления персоналом машиностроительного завода включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода - 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника - 1940 ч в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости, - 1,15.
Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-ч):
управление наймом и учетом персонала 11510
управление развитием персонала 8230
планирование и маркетинг персонала 13 600
управление мотивацией поведения персонала 10 110
управление трудовыми отношениями 5108
обеспечение нормальных условий труда 6120
управление социальным развитием 1380
правовое обеспечение системы управления персоналом 2070
Постановка задачи
1. Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления

персоналом.

2. Составьте оперограммы следующих управленческих процедур и определите трудоемкость операций по этим процедурам:

- отбор персонала;
- увольнение работника;
- планирование обучения персонала;
- планирование потребности в персонале.

6. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.

Исходные данные. В связи с увеличением численности персонала банка и открытием его филиалов возникла дополнительная потребность в специалистах по управлению персоналом. Отдел управления персоналом банка, состоящий из 5 человек, перегружен работой. Организационная схема отдела представлена на рис. 1.

Требуется менеджер по персоналу для составления и представления отчетов по кадровым вопросам руководству банка, а также для обеспечения взаимоотношений с внешними организациями: районными статистическими органами, службой занятости, страховыми компаниями и т.д.

Узкими местами отдела управления персоналом являются все увеличивающиеся объемы работ по найму, отбору и приему персонала и, кроме того, по обучению и служебному продвижению сотрудников банка.

Постановка задачи

1. Для приема новых сотрудников в отдел управления персоналом разработайте требования к работе по новым должностям путем составления «Описания работы по должности» для должностей менеджера по найму, отбору и приему персонала и специалиста по обучению и служебному продвижению персонала.

Таблица 1 - Трудоемкость операций, выполняемых менеджером по персоналу

№ п/п	Вид выполняемых операций	Единица измерения	Наименование факторов влияния и их числовые значения	Норма времени на единицу измерения, ч	Объем работ за год, ч	Затраты времени, час / год
1	Оформление документов при приеме на работу рабочих	Один рабочий	-	0,5	4500	?
2	Оформление документов при увольнении рабочих	- " -	-	0,6	3600	?
3	Оформление документов работнику, уходящему на пенсию по старости или инвалидности	- " -	-	2,0	250	?
4	Составление отчета о численности работников по полу и возрасту и рабочих по образованию	Один отчет	Среднесписочная численность работников (включая подростков) 20 500 человек	53,2	1	?
	Итого					?



Рисунок 1 - Организационная схема отдела управления персоналом банка

2. На основе «Описания работы по должности» составьте должностные инструкции для менеджеров по этим должностям.

3. Составьте личностные спецификации для каждой из новых должностей.

7. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.

Исходные данные

- Схема оргструктуры службы управления персоналом организации с указанием состава выполняемых каждым подразделением функций управления показана на рис. 2.
- Варианты соотношения общей численности персонала организации и численности службы управления персоналом, а также общая численность персонала организации приведены в табл. 2
- Варианты соотношения трудоемкости функций управления, выполняемых различными подразделениями в рамках службы управления персоналом, даны в табл. 3.

Постановка задачи

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. При этом общая численность специалистов по управлению персоналом, необходимая организации, зависит от общей численности всего персонала данной организации. В свою очередь, распределение численности специалистов по управлению персоналом внутри соответствующей службы зависит от соотношения трудоемкости функций управления, выполняемых каждым из подразделений оргструктуры.

Методические указания

Проанализировав организационную структуру службы управления персоналом, а также используя общие статистические зависимости, известные в системе управления персоналом ведущих отечественных и зарубежных фирм, необходимо выбрать по табл. 3.5 тот вариант соотношения численности, который является наиболее распространенным в практике ведущих организаций. Аналогично по табл. 3.6 следует выбрать наиболее оптимальный вариант распределения трудоемкости выполняемых функций по подразделениям оргструктуры.

Таблица 2 - Соотношение общей численности персонала и численности службы управления персоналом

Общая численность персонала	Доля численности, приходящаяся на специалистов по управлению персоналом, %		
	1-й вариант	2-й вариант	3-й вариант
100%	0,3-0,5	1,0-1,5	1,9-2,3
1500 человек	?	?	?

Таблица 3 - Соотношение трудоемкости функций управления подразделений службы управления персоналом

	Подразделения службы управления персоналом (см. рис. 2)					
	найма и увольнения	планирования	развития персонала	мотивации труда	юридических услуг	социальных льгот и выплат
	Доля трудоемкости от общего объема работ, %					
1 -й вариант	10	40	30	5	10	5
2-й вариант	15	25	15	20	10	15
3-й вариант	15	15	50	12	3	5



Рисунок 2 - Схема оргструктуры службы управления персоналом

Выбрав определенный вариант по табл. 1, необходимо рассчитать численность специалистов по управлению персоналом исходя из общей численности персонала организации. Затем общую численность службы управления персоналом следует распределить по ее подразделениям согласно варианту, выбранному по табл. 2. Необходимо предусмотреть, что полученный расчетный вариант распределения численности персонала может привести к пересмотру оргструктуры и соответствующей корректировке распределения численности в рамках нового состава подразделений.

8. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность производственного персонала, используя метод трудоемкости.

Показатели	Вид работы А	Вид работы Б
Трудоемкость работы, ч		
изделие 1	0,75	0,52
изделие 2	0,36	0,4
Производственная программа, шт.		
изделие 1	1000	1000
изделие 2	1200	1200
Время для изменения остатка незавершенного производства, ч		
изделие 1	100	150
изделие 2	170	120
Планируемый процент выполнения норм, %	104	105

Полезный фонд времени одного работника, ч	432,5	432,5
---	-------	-------

9. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи* Бригада в составе 24 человек отработала в течение месяца 20 рабочих дня и выпустила 10 тыс. изделий. Нормы выработки при этом были выполнены на 120 %. В следующем месяце предполагается в результате улучшения организации труда повысить производительность труда на 5%. Определите, какая была нормативная и фактическая трудоемкость изделия в истекшем месяце, сколько изделий будет выпущено в следующем месяце и каковы при этом окажутся плановая трудоемкость изделия и процент выполнения норм при том же количестве отработанных часов.
10. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи.* За счет обновления оборудования выработка продукции на одного рабочего повысится в планируемом периоде с 60 тыс. до 70 тыс. руб. в год. Объем выпущенной продукции составит при этом 100 млн. руб. Определите рост производительности труда и экономию рабочей силы?
11. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи.* В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 105%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 10% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 2%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.
12. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи.* Определите, какое влияние на абсолютный и относительный перерасход (экономия) фонда заработной платы оказали изменения в численности персонала и средней заработной плате, пользуясь данными, приведенными в таблице.

Показатели	План	Факт	Выполнение, %
Объем выполненной работы, тыс. руб.	280 000	300 000	?
Фонд заработной платы, тыс. руб.	44 000	44 888	?
Численность работающих	2000	2040	?
Среднегодовая заработная плата, руб.	?	?	?

13. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи.* Определите, какое влияние на абсолютный и относительный перерасход (экономия) фонда заработной платы оказали изменения в численности персонала и средней заработной плате, пользуясь данными, приведенными в таблице.

Показатели	План	Факт	Выполнение, %
Объем выполненной работы, тыс. руб.	280 000	270 000	?
Фонд заработной платы, тыс. руб.	?	?	?
Численность работающих	2000	1800	?
Среднегодовая заработная плата, руб.	15000	14900	?

14. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные.* В целях снижения трудовых затрат и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции на предприятии предполагается установить новое оборудование, что позволит повысить его производительность на 40%. Одновременно будут осуществлены мероприятия по механизации транспортных работ, что даст возможность сократить численность рабочих, занятых на этих работах, с 80 до 60 человек. В результате улучшения организации труда предполагается также сократить внутрисменные потери рабочего времени с 10 до 5%.
- Постановка задачи.* Определите, как повысится производительность труда на предприятии с численностью рабочих 2400 человек (из них 60% основных и 40% вспомогательных рабочих, на новом оборудовании будут работать 10% основных рабочих).
15. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные.* Бригада из 5 человек произвела за 1 -й месяц (22 рабочих дня) 500 единиц продукции. Во 2-м месяце (20 рабочих дней) продукция бригады, работавшей в том же составе, составила 600 единиц.
- Постановка задачи.* Рассчитайте коэффициенты производительности и определите темпы ее изменения за указанный период.
16. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.**
- Исходные данные и постановка задачи.*
- Расчеты показывают, что для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по бригаде № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Определите явочную и списочную численность рабочих по бригадам и в целом по предприятию. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих (K_n) = 1,12.
17. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные и постановка задачи.*
- Необходимо установить, какие мероприятия из общей программы работ при высвобождении персонала следует применять к сотрудникам организации, имея в виду конкретные причины их увольнения. При этом частным решением может быть вывод о том, что по отношению к тому или иному сотруднику в силу определенной причины увольнения не следует применять программу работ при высвобождении персонала. Решение задачи основывается на содержании программы работ при высвобождении персонала и сопоставлении этой программы с причинами увольнений, имеющих законодательное закрепление.
- На предварительном этапе участникам решения задачи следует сформулировать состав мероприятий, проводимых администрацией организации при высвобождении персонала. Исходные данные задачи: изложение статей Трудового кодекса РФ, имеющих отношение к увольнению работников из организаций, а также указания на то, по какой статье увольняется тот или иной сотрудник условной организации. Состав и содержание причин увольнения и соответствующих статей приведены ниже.
- Увольнение по инициативе администрации* (ст. 81 ТК РФ) может быть обусловлено такими причинами, как:
- ликвидация предприятия, сокращение численности или штата работников;
 - несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе;
 - неисполнение работником своих служебных обязанностей без уважительных причин;
 - прогул, в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня;
 - неявка на работу вследствие болезни в течение более четырех месяцев подряд;
 - восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;

- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества;
- однократное грубое нарушение руководителем организации или его заместителями своих служебных обязанностей;
- совершение работником, обслуживающим денежные или товарные ценности, таких действий, которые дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка.

Увольнение по соглашению сторон - прекращение трудового договора (контракта) между администрацией и сотрудником (ст. 78 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работника - расторжение трудового договора (контракта) по желанию сотрудника (п. 6 ст. 77, ст. 79, 80 ТК РФ).

Законодательством предусмотрено право работников расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ст. 80 ТК РФ), а также в ряде случаев право расторжения срочного трудового договора (п. 6 ст. 77, ст. 79 ТК РФ).

Увольнение по истечении срока трудового договора (контракта) - прекращение срочного трудового договора (заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы) (п. 2 ст. 77 ТК РФ).

Данные о причинах увольнения нескольких сотрудников организации могут быть представлены в следующей таблице.

№ п/п	Сотрудник	Причина увольнения (статья ТК РФ)
1	Г-н А	п.4 ст. 81
2	Г-н В	п. 7 ст. 81
3	Г-жа С	п. 2 ст. 77
4	Г-н Д	п. 6 ст. 77
5	Г-жа Е	ст. 80

Методические указания

На предварительном этапе участникам решения задачи следует сформулировать разделение высвобождаемых сотрудников на группы по укрупненным причинам увольнения, которые положены в основу разделения мероприятий администрации по их видам.

На основании сходных данных следует установить содержание статей Трудового кодекса РФ, по которым увольняются сотрудники организации, т.е., например, в чем заключается причина увольнения г-на А по п. 4 ст. 81, и т.п.

После этого участники решения задачи должны ответить на вопрос, к кому из сотрудников, перечисленных в таблице, и какие конкретно мероприятия по программе работ администрации при высвобождении персонала следует применить.

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

1. Кейс «Решение о повышении»

Руководитель отдела кредитования одного из российских банков Татьяна Михайловна после долгих размышлений приняла, наконец, окончательное решение о необходимости введения штатной должности заместителя начальника отдела. Это было связано с тем, что постоянно увеличивающийся объем работы отдела, где Татьяна Михайловна была единственным менеджером, стал отражаться на качестве работы. Татьяна Михайловна

понимала, что за ежедневной «текучкой» начинает упускать из виду наиболее важные проблемы, которые следовало бы решать в отделе.

Кандидатки Круг потенциальных кандидатов быстро сузился до двух сотрудниц. Первой была ее давняя подруга Елена Николаевна; с ней они пятнадцать лет назад вместе учились в Финансовой академии. Годы совместной учебы в одной группе, жизнь в общежитии, радости и горе – все это очень сблизило их. Они доверяли друг другу, а после замужества продолжали дружить семьями. Как специалист Елена Николаевна была исполнительным и вполне квалифицированным работником. Ей не хватило, по мнению Татьяны Михайловны, творческой «жилки», энергичности в достижении поставленных целей. Именно эти качества и позволили в свое время Татьяне Михайловне стать руководителем отдела кредитования и соответственно начальником Елены Николаевны. Данное событие Елена Николаевна восприняла внешне спокойно. Другой кандидатурой на должность заместителя, как считала Татьяна Михайловна, являлась Надежда, которая после окончания ВУЗа работала в ее отделе около двух лет. С первых дней своей трудовой деятельности Надежда быстро «вписалась» в женский коллектив отдела. Обладая острым умом и будучи чрезвычайно динамичной, Надежда очень скоро стала квалифицированным работником. Татьяна Михайловна полагала, что Надежде не хватало лишь усидчивости. Неоднократно по собственной инициативе Надежда предлагала Татьяне Михайловне оригинальные решения возникающих перед отделом проблем, с помощью которых удавалось достичь значительных результатов.

Задание Кому следует отдать предпочтение в решении вопроса о заместителе отдела: подруге Елене Николаевне или молодой сотруднице Надежде? Объясните свое решение, взвесив достоинства и недостатки каждой кандидатуры.

2. Кейс «Выбираем способы отбора и привлечения персонала»

Характеристика организации

Профиль деятельности: топливно-энергетическая компания (холдинг)

Численность персонала: 30 тыс. человек

Срок работы на рынке: 65 лет

Общая ситуация:

Крупный промышленный холдинг со множеством подразделений по всей стране, стремящийся идти в ногу со временем, соответствовать жестким требованиям рынка. Сегодня на предприятии расширяется объем производства, труд становится все более интенсивным. Главная цель холдинга на среднесрочную перспективу – стать лидером отрасли. Возможность реализации этой цели руководство видит в том, чтобы по максимуму использовать достижения научно-технического прогресса. Очевидно, что внедрять инновации и работать с современным оборудованием под силу преимущественно молодым высококвалифицированным специалистам. Мысль о том, что за молодежью – будущее, возникла еще десять лет назад. Правда, тогда «омоложение» штатного состава происходило в основном по протекции, в связи с чем ключевые должности порой занимали люди, не соответствующие квалификационным требованиям. Зачастую эти сотрудники рассматривали работу в данной компании только как возможность приобрести некоторый опыт. В результате многие из них перешли работать в другие компании, а оставшиеся продолжают трудиться в холдинге, ожидая внутреннего продвижения, но не проявляя при этом заинтересованности в реализации его стратегии.

Сегодня возникла острая необходимость заменить «прежнюю молодежь» и привлечь в компанию новых грамотных и активных специалистов, которые проявляли бы приверженность компании, были готовы связать с ней свою профессиональную деятельность, как минимум, на 7–10 лет. Рассматривая кандидатуры состоявшихся специалистов, руководство компании готово и само возвращать высококвалифицированные кадры.

Задание:

Необходимо предложить современные оптимальные для каждой ситуации методы привлечения и отбора персонала. Ответ аргументировать.

3. Кейс «Система подбора кадров. Критерии и методы оценки персонала»

Вы – начальник станции и совместно с руководителем службы по управлению персоналом предприятия разработать план по закрытию вакансий на следующие должности:

- инженер по охране труда – 1 чел.;
- инженер по безопасности – 1 чел.;
- техник станции – 1 чел.;
- дежурный по горке – 1 чел.;
- операторы сорт. горки – 2;
- тракторист – 1 чел.;
- сигналист – 3 чел.

Задание:

1. Какие методы привлечения требуемых сотрудников Вы можете использовать?
2. Какие методы оценки Вы примените к перечисленным должностям?
3. Объясните, почему именно эти методы привлечения и оценки наиболее приемлемы?
4. Какие базы данных можно вести в данном случае?

4. Кейс Инструменты управления персоналом

Прочитайте представленные ситуации 1-3 и ответьте на поставленные вопросы

Ситуация 1

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Какие методы Вы примените в данном случае (ответ аргументируйте)

Ситуация 2

Однажды вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше строить отношения с подчиненными. Одна из точек зрения вам понравилась больше всего. Какая это точка зрения, какие группы методов она охватывает (приведите примеры, ответ аргументируйте)

Ситуация 3

Вы – руководитель подразделения, в результате реорганизации Вы вынуждены произвести сокращение штата. Какие методы Вы примените в данном случае (ответ аргументируйте).

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

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
Контрольная работа (КР)	Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов КР по теме не менее двух. Во время выполнения КР пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения КР, доводит до обучающихся: тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР
Собеседование	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры

	оценивания результатов обучения
Кейс-задача (ситуационная задача)	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Тест	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

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

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

База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

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

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.


Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; два практических задания: один из них для оценки умений (выбираются из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); второе практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

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

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

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

Образец экзаменационного билета

 2022-2023	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Управление персоналом» 6 семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» ИрГУПС В.О. Колмаков
--	---	---

учебный год		
<p>1 Методы управления персоналом</p> <p>2. Исходные данные и постановка задачи. В истекшем году технологическая трудоемкость продукции составила 3500 тыс. нормо-часов, фонд рабочего времени 220 дней по 8 ч, нормы в среднем выполнялись на 105%. Численность вспомогательных рабочих в основных цехах составляла 10% численности основных рабочих. Во вспомогательных цехах трудятся 50% от числа рабочих основных цехов. Рабочие составляют 70% численности всего промышленно-производственного персонала. В планируемом периоде предполагается в результате осуществления организационно-технических мероприятий снизить трудоемкость на 2%. Определите, какой должна быть численность рабочих на предприятии в планируемом периоде.</p> <p>3. Кейс «Система подбора кадров. Критерии и методы оценки персонала»</p> <p>Вы – начальник станции и совместно с руководителем службы по управлению персоналом предприятия разработать план по закрытию вакансий на следующие должности:</p> <ul style="list-style-type: none"> инженер по охране труда – 1 чел.; инженер по безопасности – 1 чел.; техник станции – 1 чел.; дежурный по горке – 1 чел.; операторы сорт. горки – 2; тракторист – 1 чел.; сигналист – 3 чел. <p>Задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие методы привлечения требуемых сотрудников Вы можете использовать? 2. Какие методы оценки Вы примените к перечисленным должностям? 3. Объясните, почему именно эти методы привлечения и оценки наиболее приемлемы? 4. Какие базы данных можно вести в данном случае? <p>Варианты размеров билета: Билет формата А5 – 148*210мм Билет формата А4 – 210*297мм</p>		