

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 14.12.2022 11:53:37
Уникальный идентификатор документа:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ
(СамГУПС)**

Филиал СамГУПС в г. Нижнем Новгороде

РАССМОТРЕНА
на заседании Ученого совета филиала
СамГУПС в г. Нижнем Новгороде
протокол от 28 июня 2022 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ:
Директор филиала
Н.Н. Маланичева
05 июля 2022 г.



Управление персоналом
рабочая программа дисциплины

**Специальность 23.05.06 Строительство железных дорог,
мостов и транспортных тоннелей**

**Специализация: Управление техническим состоянием
железнодорожного пути**

Форма обучения: очная

Нижний Новгород 2022

Программу составил: Яшкова Н.В.

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по специальности 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей, специализация «Управление техническим состоянием железнодорожного пути» утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «27» марта 2018 г. № 218.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры «Общеобразовательные и профессиональные дисциплины»

Протокол от «21» мая 2022 г. № 9

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, проф. _____



подпись

И.В. Каспаров

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управление персоналом» является формирование у обучающегося компетенций в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта.

Цели изучения дисциплины:

- получение студентами целостных систематизированных научных знаний по управлению персоналом и работе организации, которые составят базу для их профессиональной деятельности;

- развитие социально-психологической составляющей профессионального мышления будущего специалиста установление благоприятного климата складывающиеся в процессе управления людьми на железнодорожном транспорте;

- формирование представлений об улучшении использования кадрового потенциала, как главного резерва повышения эффективности функционирования организации;

- овладение понятийно-терминологическим аппаратом в области управления, выработка представления о стратегии управления персоналом как части кадровой политики, закономерностях, принципах и методах управления персоналом, профориентации и трудовой адаптации, обучении и деловой оценке персонала.

Основными задачами изучения дисциплины «Управление персоналом» являются:

- приобретение знаний в области управленческой психологии человека;

- освоение теоретических основ кадрового менеджмента;

- овладение методикой диагностики профессиональной пригодности работников;

- изучение экономических, организационных и социально-психологических аспектов мотивации и стимулирование трудовой деятельности;

- формирование творческого отношения к будущей профессиональной деятельности, навыков применения полученных знаний к решению научно-производственных задач.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Индикатор	Результаты освоения учебной дисциплины
ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним	
ОПК-8.1. Организует и координирует работу по обучению и развитию кадров.	Знать: - виды обучения персонала; - способы организации обучения персонала; - требования к организации обучения персонала
	Уметь: - обосновывать выбор вида обучения персонала; - обосновывать выбор способа организации обучения персонала;

	<ul style="list-style-type: none"> - организовывать обучение персонала в соответствии с нормативной базой
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выбора вида обучения персонала; - умением выбора эффективного способа организации обучения персонала; - навыками организации обучения персонала в соответствии с нормативной базой
ОПК-8.2. Составляет трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы нормативно-правовой базы заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам; - структуру трудовых договоров; - особенности и причины заключения трудовых договоров
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять нормативно-правовую базу при заключении договоров; - заключать трудовые договора с учетом действующей нормативно-правовой базы; - заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основами нормативно-правовой базы для заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам; - навыками заключения трудовых договоров; - навыками заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников	
ОПК-9.1. Определяет правильность применения оплаты труда работников.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативное регулирование оплаты труда работников - нормативное регулирование применения дополнительной оплаты труда; - нормативное регулирование применения компенсационных выплат при начислении оплаты труда;
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять формы и системы оплаты труда; - применять методы материального стимулирования сотрудников; - применять методы нематериального стимулирования сотрудников
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формами и системами оплаты труда; - методами материального стимулирования сотрудников; - методами нематериального стимулирования сотрудников
ОПК-9.2. Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы и системы оплаты труда; - методы материального стимулирования сотрудников; - методы нематериального стимулирования сотрудников
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять формы и системы оплаты труда; - применять методы материального стимулирования сотрудников для повышения эффективности работы персонала; - применять методы нематериального стимулирования

	сотрудников для повышения эффективности работы персонала
	Владеть: - формами и системами оплаты труда; - методами материального стимулирования сотрудников; - методами нематериального стимулирования сотрудников

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Управление персоналом» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Код дисциплины	Наименование дисциплины	Коды формируемых компетенций, индикаторов
Осваиваемая дисциплина		
Б1.О.33	Управление персоналом	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)
Предшествующие дисциплины		
	нет	
Дисциплины, осваиваемые параллельно		
	нет	
Последующие дисциплины		
Б3.01(Д)	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделяемых на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов по учебному плану	Курсы (семестры)
		3 (6)
Общая трудоемкость дисциплины:		
- часов	108	108
- зачетных единиц	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), часов	48,25	48,25
из нее: аудиторные занятия, всего	48,25	48,25
в т.ч. лекции	16	16
практические занятия	32	32
лабораторные работы		
КА		
КЭ	0,25	0,25
в т.ч. в интерактивной форме		
Самостоятельная подготовка к экзаменам в период экзаменационной сессии (контроль)	8,75	8,75
Самостоятельная работа	51	51
в том числе на выполнение:		
контрольной работы		
расчетно-графической работы		
реферата		
курсовой работы		
Виды промежуточного контроля	ЗаО	ЗаО
Текущий контроль (вид, количество)		

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Темы и краткое содержание курса

Тема 1. Технология управления персоналом организации. Маркетинг персонала

Концепция маркетинга персонала, основные подходы к ее трактовке. Понятийный аппарат персонал-маркетинга. Принципы маркетинга персонала. Процесс управления маркетинговой деятельностью в области персонала. Сходства и различия между маркетингом товаров (услуг) и маркетингом персонала. Информационная функция маркетинга персонала. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация. Исследование профессионально-квалификационной структуры рынка труда. Факторы внешней и внутренней среды, определяющие содержание маркетинговой деятельности в области персонала. Исследование рынка труда. Планирование человеческих ресурсов на железнодорожном транспорте. Анализ позиций организации на рынке труда. Источники информации для персонал-маркетинга. Коммуникационная функция маркетинга персонала. Сегментирование рынка труда. Выбор организацией политики найма. Определение затрат на приобретение и использование персонала. Выбор источников и путей покрытия потребности в персонале. PR в области управления персоналом.

Тема 2. Найм, отбор, подбор и расстановка персонала

Политика найма персонала. Внутренние и внешние источники привлечения персонала. Их преимущества и недостатки. Выбор источников найма персонала. Цели отбора персонала. Основные подходы зарубежных фирм к отбору внешних претендентов. Типовые этапы отбора, их содержание. Организация процедуры отбора. Группировка и содержание критериев и показателей отбора. Методы оценивания претендентов на вакантную должность (рабочее место). Организация приема персонала. Соблюдение правовых норм при приеме. Сущность подбора и расстановки кадров как важнейшей функции, выполняемой руководящим составом организации. Отличие подбора кадров от отбора персонала. Характеристика системы подбора и расстановки кадров организации. Принципы подбора и расстановки персонала. Планирование подбора и расстановки кадров. Пути совершенствования подбора и расстановки кадров. Необходимость оценки персонала как инструмента подбора. Методы подбора, отбора и найма персонала в организации железнодорожной отрасли.

Тема 3. Деловая оценка персонала.

Профориентация, социализация и трудовая адаптация персонала

Понятие деловой оценки. Периодичность и цели проведения деловой оценки. Организационная подготовка проведения деловой оценки. Типичные ошибки, допускаемые при проведении оценки. Основные методы снижения субъективности и неполноты оценки. Объекты и субъекты деловой оценки. Документационное и информационное обеспечение процесса деловой оценки. Классификация показателей деловой оценки. Требования к формированию состава показателей

оценки. Основные методы оценивания персонала и их документальное сопровождение. Преимущества и недостатки методов оценивания. Компетентностный подход в ОАО «РЖД»: профессиональные и корпоративные компетенции.

Понятие высвобождения персонала. Сходство и различия понятий «высвобождение» и «увольнение». Функции труда и их взаимосвязь с высвобождением сотрудников. Современное состояние управления высвобождением персонала в российских и зарубежных организациях. Классификация видов увольнений персонала в соответствии с российским трудовым законодательством и их соответствие классификации видов увольнений. Методы работы администрации с сотрудниками, увольняющимися по собственному желанию. Программа работ администрации при высвобождении персонала по инициативе работодателя.

Понятие, цели и задачи профессиональной ориентации. Основные формы профориентационной работы: просвещение, информация, консультация. Органы управления профориентацией. Направленность профориентационной работы. Понятие, виды и направления социализации и трудовой адаптации. Условия успешной социализации и адаптации. Организационные элементы управления трудовой адаптацией. Организационные решения проблемы структурного обеспечения управления адаптацией. Социальная, организационная профессиональная и психофизиологическая адаптация персонала. Наставничество в ОАО «РЖД». Информационное обеспечение процесса управления адаптацией.

Тема 4. Технология управления развитием персонала организации.

Управление деловой карьерой персонала и служебно-профессиональным продвижением персонала

Цели и задачи социального развития организации. Сущность социального планирования. Основные направления плана социального развития. Организация разработки плана социального развития. Источники финансирования мероприятий по социальному развитию организации.

Цель подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации. Принципы, методы, формы и виды обучения. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь. Содержание форм и методов обучения: на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Обучение персонала с использованием методов и инструментов управления качеством и управления компетенциями.

Сущность аттестации персонала. Основные цели и задачи проведения аттестации. Показатели, оцениваемые при аттестации сотрудников организации. Содержание этапов проведения аттестации: подготовительный этап, оценка персонала, аттестация, заключительный этап. Методы аттестации персонала: методы описательного характера, комбинированные методы, псевдоколичественные методы оценки. Специфика аттестации в железнодорожной сфере.

Понятие карьеры, служебно-профессиональное продвижение. Виды и принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой. Этапы деловой карьерой, их содержание. Практические примеры управления карьерой в отечественных и зарубежных организациях. Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с

мероприятиями по повышению квалификации персонала. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала. Понятие «ротация» кадров. Характеристика системы служебно-профессионального продвижения персонала, ее цели и задачи. Планирование служебно-профессионального продвижения персонала. Проблемы резерва кадров. Сущность управления кадровым резервом. Этапы процесса формирования резерва: составление прогноза изменений в составе руководящих кадров, получение информации о деловых и личностных качествах кандидатов, формирование состава резерва кадров. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв. Источники формирования резерва кадров. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров.

Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.

Мотивация и стимулирование труда в системе управления

Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации. Сравнительная характеристика теорий мотивации - общие и отличительные элементы. Мотивация: содержательные теории (Тейлор, Мэйо, Маслоу, Мак Клеелланд, Герцберг и др.) и процессуальные теории (Врум, Портер - Лоулер). Потребности: первичные и вторичные потребности, законы результата и вознаграждения (внутреннего и внешнего). Теория потребностей Мак Клеелланда, двухфакторная теория Герцберга. Теории ожидания персонала (В. Врум). Теория справедливости (Портер-Лоулер). Мотивационные принципы организации труда. Анализ и диагностика мотивации персонала, объективация данных и коррекция. Составление диагностических баз данных. Общая характеристика методов управления мотивацией персонала: методы стимулирования, карьерного роста, инноваций и управления проектной деятельностью топ-менеджеров. Государственное регулирование оплаты труда: законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда; налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц. Социальная политика ОАО «РЖД». Компенсации и льготы. Социальные гарантии и льготы сотрудникам ОАО «РЖД».

Тема 6. Организационная культура.

Психология эффективного управления конфликтом

Персонал как носитель организационной культуры. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п. Роль лидеров в формировании организационной культуры. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры. Управление организационной культурой. Корпоративная культура и коммуникации в ОАО «РЖД». Организационная структура системы управления персоналом в холдинге.

Типичные причины конфликтов. Виды конфликтов, их классификация. Стадии развития конфликта. Способы разрешения конфликтов. Роль руководителя в разрешении конфликтов. Управление конфликтами и пути их предупреждения. Стресс, как следствие конфликта в организации. Сущность, природа, виды стресса. Стресс и заболевания, перегрузки, недогрузки, обстоятельства жизни. Методы нейтрализации стрессов. Профилактика конфликтов. Коалиции в организации и борьба за власть. Политический фрейм и его применений при расстановке сил в организации.

Тема 7. Оценка эффективности системы управления персоналом организации

Диагностический подход к оценке функционирования подразделений управления персоналом. Основные критерии оценки эффективности работы подразделений управления персоналом. Взаимосвязь критериев с важнейшими направлениями деятельности кадровых служб. Оценка текучести кадров и абсентеизма. Оценка, базирующаяся на обзоре мнений. Методы измерения результатов деятельности подразделений управления персоналом.

Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом. Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Расчет экономического результата за счет факторов производственной и непроизводственной сфер. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом организации. Направления совершенствования методика. HR-IT автоматизированные системы управления персоналом. HR-аналитика: сущность и основные задачи.

4.2. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Названия разделов и тем	Всего часов по учебному плану	Виды учебных занятий			СР
		Контактная работа (Аудиторная работа)			
		ЛК	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Технология управления персоналом организации. Маркетинг персонала	8	2			6
Тема 2. Наем, отбор, подбор и расстановка персонала	16	2	8		6
Тема 3. Деловая оценка персонала. Профорентация, социализация и трудовая адаптация персонала	17	2	8		7
Тема 4. Технология управления развитием персонала организации. Управление деловой карьерой персонала и служебно-профессиональным продвижением персонала	8	2			6
Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	17	2	8		7
Тема 6. Организационная культура. Психология эффективного управления конфликтом	17	2	8		7
Тема 7. Оценка эффективности системы управления персоналом организации	8	2			6
Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	8	2			6
КА					
КЭ	0,25				
Контроль	8,75				
Всего	108	16	32		51

4.3. Тематика практических занятий

Тема практического (семинарского) занятия	Количество часов
Тема 2. Наем, отбор, подбор и расстановка персонала	8
Тема 3. Деловая оценка персонала. Профорентация, социализация и трудовая адаптация персонала	8
Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	8
Тема 6. Организационная культура. Психология эффективного управления конфликтом	8
Всего	32

4.4. Тематика лабораторных работ

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

4.5. Тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

4.6 Тематика контрольных работ

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

5.1. Распределение часов по темам и видам самостоятельной работы

Разделы и темы	Всего часов по учебному плану	Вид самостоятельной работы
Тема 1. Технология управления персоналом организации. Маркетинг персонала	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы. Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 2. Наем, отбор, подбор и расстановка персонала	6	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 3. Деловая оценка персонала. Профорентация, социализация и трудовая адаптация персонала	7	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 4. Технология управления развитием персонала организации. Управление деловой карьерой персонала и служебно-профессиональным продвижением персонала	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы.
Тема 5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Мотивация и стимулирование труда в системе управления	7	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы.
Тема 6. Организационная культура. Психология эффективного управления конфликтом	7	Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 7. Оценка эффективности системы управления персоналом	6	Самостоятельное изучение отдельных тем учебной литературы.

организации		Работа со справочной и специальной литературой.
Тема 8. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	6	Работа со справочной и специальной литературой.
Всего	51	

5.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов с указанием места их нахождения

- учебная литература – библиотека филиала, электронные библиотечные системы;

- методические рекомендации по самостоятельному изучению теоретического материала - сайт филиала

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Виды оценочных средств	Количество
Текущий контроль	
Контрольная работа	-
Промежуточный контроль (промежуточная аттестация)	
Зачет с оценкой	1
Экзамен	-

Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной литературы

7.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	А.А. Литвинюк [и др.]	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А.А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп.	Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 461 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/488852	Электронный ресурс
Л1.2	Кибанов А.Я.	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие	Москва: КноРус, 2021. - 358 с. - Режим доступа: https://book.ru/book/936609	Электронный ресурс

7.2. Дополнительная литература

Л2.1	Малкова Т.Б.	Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие	Москва: КноРус, 2020. - 240 с. - Режим доступа: https://book.ru/book/934247	Электронный ресурс
Л2.2	Горленко О.А.	Управление персоналом: учебник для вузов	Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 249 с. - Режим доступа: https://urait.ru/bcode/452413	Электронный ресурс

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Официальный сайт филиала
2. Электронная библиотечная система

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Лекционные занятия включают в себя конспектирование учебного материала, на занятиях необходимо иметь тетрадь для записи и необходимые канцелярские принадлежности. В ходе лекций студентам рекомендуется:

- вести конспектирование учебного материала;
- обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Для успешного овладения курсом необходимо посещать все лекции, так как тематический материал взаимосвязан между собой.

2. Практические занятия - это активная форма учебного процесса. Они являются дополнением лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся, а также средством проверки усвоения ими знаний, даваемых на лекции и в процессе изучения рекомендуемой литературы.

Важной частью самостоятельной работы является чтение учебной и научной литературы. В рамках самостоятельной работы студент должен рассмотреть теоретический материал, который не выносится на лекционный курс.

10. Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии и программное обеспечение:

- для проведения лекций, демонстрации презентаций и ведения интерактивных занятий: Microsoft Office 2010 и выше.

Профессиональные базы данных, используемые для изучения дисциплины (свободный доступ)

1. Портал интеллектуального центра - научной библиотеки им. Е.И. Овсянкина
https://library.narfu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=521&Itemid=590&lang=ru

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

11.1. Требования к аудиториям (помещениям, кабинетам) для проведения занятий с указанием соответствующего оснащения

Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой специалитета (проведение занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации) - кабинет «Экономики», аудитория №

602. Специализированная мебель: столы ученические - 23 шт., стулья ученические - 46 шт., доска настенная (маркерная) - 1 шт., стол преподавателя - 1 шт., стул преподавателя - 1 шт. Технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: переносной экран, переносной проектор, ноутбук. Учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе учебной дисциплины - комплект плакатов и презентаций (хранится на кафедре).

11.2. Перечень лабораторного оборудования

Лабораторное оборудование не предусмотрено.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

1.1. Перечень компетенций

ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним.

Индикатор ОПК-8.1. Организует и координирует работу по обучению и развитию кадров.

Индикатор ОПК-8.2. Составляет трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним.

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

Индикатор ОПК-9.1. Определяет правильность применения оплаты труда работников.

Индикатор ОПК-9.2. Применяет методы материального и нематериального стимулирования для повышения эффективности работы персонала.

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения учебной дисциплины

Наименование этапа	Содержание этапа (виды учебной работы)	Коды формируемых на этапе компетенций, индикаторов
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	Лекции, самостоятельная работа студентов с теоретической базой, практические занятия	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2.), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)
Этап 2. Формирование умений	Практические занятия	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2.), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	Практические занятия	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2.), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)
Этап 4. Проверка усвоенного материала	Зачет с оценкой	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2.), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)

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

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции	Код компетенции, индикатора	Показатели оценивания компетенций	Критерии	Способы оценки
Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2.), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)	- посещение лекционных и практических занятий; - ведение конспекта лекций; - участие в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом	- наличие конспекта лекций по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение; - активное участие студента	участие в дискуссии

		занятия	в обсуждении теоретических вопросов	
Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2,) ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)	- выполнение заданий практического занятия	- успешное самостоятельное решение задач	выполнение заданий практических занятий
Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2,) ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)	- выполнение заданий практического занятия	- успешное самостоятельное решение задач	выполнение заданий практических занятий
Этап 4. Проверка усвоенного материала	ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2,) ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)	- зачет с оценкой	- ответы на вопросы зачета с оценкой	устный ответ

2.2. Критерии оценивания компетенций по уровню их сформированности

Код компетенции, индикатора	Уровни сформированности компетенций		
	базовый	средний	высокий
ОПК-8 (ОПК-8.1)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды обучения персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновывать выбор вида обучения персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками выбора вида обучения персонала 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы организации обучения персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обосновывать выбор способа организации обучения персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации обучения персонала в соответствии с нормативной базой 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования к организации обучения персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать обучение персонала в соответствии с нормативной базой <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умением выбора эффективного способа организации обучения персонала
ОПК-8 (ОПК-8.2)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы нормативно-правовой базы заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять нормативно-правовую базу при заключении договоров <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основами нормативно-правовой 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру трудовых договоров <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключать трудовые договора с учетом действующей нормативно-правовой базы <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками заключения трудовых договоров 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности и причины заключения трудовых договоров <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключать дополнительные соглашения к трудовым договорам <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам

	базы для заключения трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам		
ОПК-9 (ОПК-9.1)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативное регулирование оплаты труда работников <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять формы и системы оплаты труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формами и системами оплаты труда 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативное регулирование применения дополнительной оплаты труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы материального стимулирования сотрудников <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формами и системами оплаты труда 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативное регулирование применения компенсационных выплат при начислении оплаты труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы нематериального стимулирования сотрудников <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формами и системами оплаты труда
ОПК-9 (ОПК-9.2)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы и системы оплаты труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять формы и системы оплаты труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формами и системами оплаты труда 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы материального стимулирования сотрудников <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы материального стимулирования сотрудников для повышения эффективности работы персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами материального стимулирования сотрудников 	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы нематериального стимулирования сотрудников <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы нематериального стимулирования сотрудников для повышения эффективности работы персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами нематериального стимулирования сотрудников

2.3. Шкалы оценивания формирования индикаторов достижения компетенций

а) Шкала оценивания зачета с оценкой

Шкала оценивания	Критерии оценивания
оценка «отлично»	Все индикаторы достижений компетенций сформированы на высоком уровне и студент отвечает на все дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижений компетенций на формируемом дисциплиной уровне. Оперировать приобретенными знаниями, умениями и навыками, в том числе в ситуациях повышенной сложности. Отвечает на все вопросы билета без наводящих вопросов со стороны преподавателя. Не испытывает затруднений при ответе на дополнительные вопросы. Задачу решил правильно.

оценка «хорошо»	<p>- Один индикатор достижения компетенции сформирован на высоком уровне, а другие индикаторы достижений компетенций сформированы на среднем уровне;</p> <p>- все индикаторы достижений компетенций сформированы на среднем уровне, но студент аргументированно отвечает на все дополнительные вопросы;</p> <p>- один индикатор достижения компетенции сформирован на среднем уровне, а другие на базовом уровне, но студент уверенно отвечает на все дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижений компетенций на формируемом дисциплиной уровне. Опирается приобретенными знаниями, умениями и навыками; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами. На два теоретических вопроса студент дал полные ответы, на третий - при наводящих вопросах преподавателя. При ответе на дополнительные вопросы допускает неточности. Задачу решил.</p>
оценка «удовлетворительно»	<p>- Все индикаторы достижений компетенций сформированы на базовом уровне;</p> <p>- один индикатор достижения компетенции сформирован на базовом уровне, другие на среднем уровне, но студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но проблемы не носят принципиального характера. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений и навыков показателям и критериям оценивания индикаторов достижения компетенции на формируемом дисциплиной уровне: допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний по ряду вопросов. Затрудняется отвечать на дополнительные вопросы. Задачу решил на 50%.</p>
оценка «неудовлетворительно»	<p>Индикаторы достижений компетенций сформированы на уровне ниже базового и студент затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Теоретическое содержание дисциплины освоено частично. Студент демонстрирует явную недостаточность или полное отсутствие знаний, умений и навыков на заданном уровне сформированности индикаторов достижений компетенций.</p>

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Код компетенции, индикатора	Этапы формирования компетенции	Типовые задания (оценочные средства)
ОПК-8 (ОПК-8.1, ОПК-8.2), ОПК-9 (ОПК-9.1, ОПК-9.2)	Этап 1. Формирование теоретической базы знаний	- дискуссия: вопросы для обсуждения (методические рекомендации для проведения практических занятий)
	Этап 2. Формирование умений (решение задачи по образцу)	- задачи: практические занятия (методические рекомендации для проведения практических занятий)

	Этап 3. Формирование навыков практического использования знаний и умений	- перечень тем и заданий по вариантам (методические рекомендации)
	Этап 4. Проверка усвоенного материала	- вопросы к зачету с оценкой (приложение 1)

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Зачет с оценкой

Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. Зачет с оценкой проходит в форме собеседования по билетам, в которые включаются теоретические вопросы и задачу. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Аудиторное время, отведенное студенту, на подготовку – 30 мин.

Дискуссия

При проведении дискуссии студентам для обсуждения предлагаются вопросы по теме, отведенной на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины). При ответе на вопросы студентам необходимо сформулировать основные принципы управления персоналом.

Практические занятия

Практические занятия - метод репродуктивного обучения, обеспечивающий связь теории и практики, содействующий выработке у студентов умений и навыков применения знаний, полученных на лекции и в ходе самостоятельной работы. При проведении практических занятий студентам предлагаются два вида задач по темам, отведенным на практическое занятие (согласно рабочей программе учебной дисциплины).

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА С ОЦЕНКОЙ

Вопросы для проверки уровня обученности «ЗНАТЬ»

1. Виды аттестации персонала. Участники процесса аттестации и их функции.
2. Внутренние и внешние источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки.
3. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
4. Источники и проблемы найма персонала.
5. Кадровая политика организации. Виды кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику.
6. Методы расчета численности персонала.
7. Назначение и структура должностной инструкции.
8. Общие принципы и методы управления конфликтами. Диагностика конфликтов.
9. Оперативный план работы с персоналом: структура и содержание.
10. Организационная структура системы управления персоналом.
11. Организация набора персонала (создание резерва кандидатов).
12. Основные методы определения количественной потребности в персонале.
13. Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Виды адаптации персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.
14. Основные понятия и концепции обучения персонала.
15. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.
16. Основные функции управления персоналом современной организации.
17. Основные цели и виды оценки персонала.
18. Основные элементы системы управления персоналом организации.
19. Тренды в HR аналитике.
20. Основные этапы процесса отбора персонала: характеристика.
21. Особенности управления персоналом в Японии, Западной Европе и США.
22. Организационное лидерство или лидер организации.
23. Персонал организации как объект управления. Классификация персонала по категориям работников.
24. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
25. Пояснить методы планирования человеческих ресурсов на железнодорожном транспорте.
26. Подходы и методы деловой оценки персонала.
27. Пояснить коммуникативную политику в ОАО «РЖД».
28. Понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»: основные различия.
29. Принципы отбора персонала.
30. Процесс, критерии и методы отбора персонала.

Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»

31. Описать организационную культуру предприятия (на примере).
32. Разработка требований к должности (должностные инструкции, схемы описания рабочих мест, профиль должности, профессиограммы, модели ключевых компетенций).
33. Ролевая структура коллектива.
34. Система методов управления персоналом: классификация, особенности применения.
35. Содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».
36. Охарактеризовать систему профессиональных и корпоративных компетенций ОАО «РЖД».
37. Социальная структура коллектива.
38. Сущность и задачи кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.
39. Сущность и задачи маркетинга персонала.
40. Сущность, цели, задачи и формы профориентационной работы в организации.
41. Теории управления о роли человека в организации.
42. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала. Особенности использования.
43. Управление кадровым резервом.
44. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
45. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
46. Условия труда персонала: сущность и факторы воздействия.
47. Формирование маркетингового подхода к работе с персоналом.
48. Функции подразделений по планированию кадровой работы. Цели и задачи кадрового планирования.
49. Характеристика внешнего набора персонала. Преимущества и недостатки внешнего набора персонала.
50. Характеристика внутреннего набора персонала. Преимущества и недостатки внутреннего набора персонала.
51. Характеристика источников привлечения персонала, их преимущества и недостатки.
52. Характеристика понятий: профессия, специальность, квалификация, должность.
53. Характеристика экономической и социальной эффективности управления персоналом.
54. Характеристика этапов процесса управления персоналом.
55. Этапы процесса адаптации.
56. Понятия «компетенция» и «компетентность», виды компетенций.
57. Особенности системы профессиональных компетенций ОАО «РЖД».
58. Понятие и значение социализации персонала.
59. Этапы развития HR аналитики в компаниях.
60. Система наставничества в ОАО «РЖД».

Проверка уровня обученности «ВЛАДЕТЬ»

Студент должен владеть способностью решать задачи профессиональной

деятельности на основе оптимальной дидактической стратегии управления человеческими ресурсами, способами активизации познавательного интереса на учебном занятии и в самостоятельной работе и навыками эффективного общения, техникой диалогового изложения предметного материала, умением доходчиво и аргументировано излагать собственную точку зрения, вести дискуссии.

Оценочные средства

ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним.

Тестовые задания

1. Научно обоснованная система выбора основных видов продукции и услуг предприятия, важнейших экономических и социальных целей его перспективного развития, наилучших технических средств и организационных способов решения выдвинутых перспективных целей и задач – это ... планирование.

2. Процесс принятия решений о том, какими должны быть действия предприятия и как следует распределять и использовать ресурсы для достижения стратегических целей, – это планирование_____

3. Вариант оборонительного плана, включающий в себя рекомендации по избавлению от ненужных организации элементов, называется:

- а) стратегическим
- б) наступательным
- в) ликвидационным

4. Определите критический объем реализации продукции в натуральном выражении

Постоянные затраты - 2568 д.е. Переменные затраты на единицу продукции - 30 д.е. Цена реализации - 25 д.е.

5. Информация, дающая представление о фирме, а также все необходимые данные, характеризующие ее коммерческую деятельность:

- а) бизнес-план
- б) финансовая отчетность
- в) резюме фирмы

6. ... политика - это набор специальных инструментов непосредственного воздействия на связи с зарубежными странами, стимулирование экспорта товаров, услуг, капитала, регулирование валютного курса и т.п.:

7. Совершенствование методологии ... – это процесс, заключающийся в повышении точности соизмерения затрат и результатов предстоящей производственной деятельности при наиболее полном учете взаимодействия

системы рыночных факторов:

- а) стратегирования
- б) заключения
- в) планирования

8. Установить соответствие термина и содержания

- 1. Суммативный план
- 2. Экономический план
- 3. Фундаментальный план
- а) дает представление об основных направлениях деятельности организации
- б) конкретизирует суммативный план применительно к подразделениям
- в) содержит разработку отдельных функций организации

9. К элементам общей среды организации относят факторы:

- а) экологические
- б) организационные
- в) экономические

10. К элементам общей среды организации относят факторы:

- а) экологические
- б) политические
- в) дистанционные

11. К элементам общей среды организации относят факторы:

- а) технологические
- б) организационные
- в) дистанционные

12. Совокупность методов, приемов разработки, обоснования и анализа прогнозов, стратегических программ и планов всех уровней, и временных горизонтов системы расчетов плановых показателей, их взаимной увязки – это ... стратегического планирования:

- а) практика
- б) методика
- в) цели и задачи

13. Соотношение элементов производственного и социального процессов – это:

- а) норматив
- б) показатель
- в) баланс

14. Действия стратегического характера, которые улучшают отношения компании с ее окружением:

- а) стратегическая организационная культура
- б) распределение ресурсов
- в) адаптация к внешней среде

15. При разработке стратегического плана для поля ... будут предусматриваться направления по преодолению слабых сторон бизнеса:

- а) слабых возможностей
- б) сильных возможностей
- в) слабых угроз

16. Задача по координации управления и обеспечения информацией для оптимального достижения целей развития фирмы:

- а) индикативное планирование
- б) контроллинг
- в) государственный заказ

17. Социальные прогнозы характеризуют:

- а) миграционные процессы
- б) трудовой потенциал
- в) решение проблем свободного времени

18. Социальные прогнозы характеризуют:

- а) трудовой потенциал
- б) уровень социального развития
- в) миграционные процессы

19. Бюджетно-финансовая, кредитно-денежная, внешнеэкономическая и социальная политика, ускоренная амортизация, индикативное и стратегическое планирование – это ... государственного регулирования экономики:

- а) теория
- б) практика
- в) инструменты

20. Планирование, в ... понимании, – это вид управленческой деятельности, способ оптимизации действий хозяйствующего субъекта:

- а) широко
- б) узко
- в) образно

21. ... подход в прогнозировании предусматривает определение круга воздействующих на прогнозируемый показатель (индикатор), процесс факторов (регуляторов) и формы их взаимосвязи:

- а) факторный
- б) реакторный
- в) основной

22. В государственном регулировании социально-экономического развития РФ наиболее важное место занимает(ют):

- а) разработка среднесрочных и краткосрочных комплексных прогнозов
- б) концепция социально-экономического развития РФ на долгосрочную перспективу

в) федеральные целевые программы для решения стратегически важных задач

23. Метод ... – процесс перенесения тенденций, существовавших сегодня и в прошлом, в будущее:

- а) экстраграции
- б) эрданарции
- в) экстраполяции

24. При таком планировании за основу берутся результаты вчерашней хозяйственной деятельности:

- а) однозначном
- б) оперативном
- в) объективном

25. Главная черта стратегического планирования состоит в:

- а) разработке стратегических решений (в форме прогнозов, проектов и планов)
- б) устремленности в среднесрочную и долговременную перспективу планируемого объекта
- в) адаптивном характере

26. Из показателей к качественным можно отнести:

- а) производительность труда в рублях на 2 работников
- б) время оборота вагона
- в) производительность труда в рублях на 1 работника

27. Метод мониторинга из перечисленных процессов используется в следующих:

- а) социальные
- б) формирование темпов и структуры национальной экономики
- в) научно-технического развития

28. Метод мониторинга из перечисленных процессов используется в следующих:

- а) формирование темпов и структуры национальной экономики
- б) научно-технического развития
- в) природопользования

29. Модели экономического роста, отражающие условия, необходимые для поддержания его равновесного состояния, принадлежат:

- а) Харроду-Домару
- б) Мэдиссону
- в) Коббу-Дугласу

30. В условиях рыночного хозяйства особое значение приобретает такая функция управления, как регулирование:

- а) внешней торговли

- б) развития национальной экономики
- в) доходов предпринимательской деятельности

31. Научно обоснованная система выбора основных видов продукции и услуг предприятия, важнейших экономических и социальных целей его перспективного развития, наилучших технических средств и организационных способов решения выдвинутых перспективных целей и задач – это ... планирование:

- а) внутрифирменное
- б) внешнее
- в) альтернативное

32. Процесс принятия решений о том, какими должны быть действия предприятия и как следует распределять и использовать ресурсы для достижения стратегических целей, – это планирование:

- а) долгосрочное
- б) тактическое
- в) календарное

33. Вариант оборонительного плана, включающий в себя рекомендации по избавлению от ненужных организации элементов, называется:

- а) стратегическим
- б) наступательным
- в) ликвидационным

34. План создания и развития нового предприятия или стратегического хозяйственного подразделения, создаваемого для нового вида деятельности существующим предприятием – это:

- а) бизнес-план
- б) инициирования
- в) стратегический

35. Информация, дающая представление о фирме, а также все необходимые данные, характеризующие ее коммерческую деятельность:

- а) бизнес-план
- б) стратегический план
- в) резюме фирмы

36. ... политика - это набор специальных инструментов непосредственного воздействия на связи с зарубежными странами, стимулирование экспорта товаров, услуг, капитала, регулирование валютного курса и т.п.:

- а) внутренняя
- б) внешнеэкономическая
- в) стратегическая

37. Совершенствование методологии ... – это процесс, заключающийся в повышении точности соизмерения затрат и результатов предстоящей

производственной деятельности при наиболее полном учете взаимодействия системы рыночных факторов:

- а) исследования
- б) заключения
- в) планирования

38. Стратегия обороны и укрепления направлена на увеличение своего рейтинга в отрасли, так или нет:

- а) нет
- б) да
- в) отчасти

39. К элементам общей среды организации относят факторы:

- а) экологические
- б) организационные
- в) экономические

40. К элементам общей среды организации относят факторы:

- а) технологические
- б) организационные
- в) дистанционные

41. ... подход в прогнозировании предусматривает определение круга воздействующих на прогнозируемый показатель (индикатор), процесс факторов (регуляторов) и формы их взаимосвязи:

- а) факторный
- б) реакторный
- в) основной

42. Совокупность методов, приемов разработки, обоснования и анализа прогнозов, стратегических программ и планов всех уровней, и временных горизонтов системы расчетов плановых показателей, их взаимной увязки – это ... стратегического планирования:

- а) практика
- б) методика
- в) цели и задачи

43. Соотношение элементов производственного и социального процессов – это:

- а) норматив
- б) показатель
- в) баланс

44. Действия стратегического характера, которые улучшают отношения компании с ее окружением:

- а) стратегическая организационная культура
- б) распределение ресурсов
- в) адаптация к внешней среде

45. При разработке стратегического плана для поля ... будут предусматриваться направления по преодолению слабых сторон бизнеса:

- а) слабых возможностей
- б) сильных возможностей
- в) слабых угроз

46. Задача по координации управления и обеспечения информацией для оптимального достижения целей развития фирмы:

- а) индикативное планирование
- б) контроллинг
- в) государственный заказ

47. Социальные прогнозы характеризуют:

- а) миграционные процессы
- б) трудовой потенциал
- в) решение проблем свободного времени

48. Социальные прогнозы характеризуют:

- а) трудовой потенциал
- б) уровень социального развития
- в) миграционные процессы

49. Бюджетно-финансовая, кредитно-денежная, внешнеэкономическая и социальная политика, ускоренная амортизация, индикативное и стратегическое планирование – это ... государственного регулирования экономики:

- а) теория
- б) практика
- в) инструменты

50. Планирование, в ... понимании, – это вид управленческой деятельности, способ оптимизации действий хозяйствующего субъекта:

- а) широко
- б) узко
- в) образно

51. Что означает внутрифирменное планирование?

- а) совокупность процедур от предпринимательского замысла до его реализации;
- б) объективная экономическая категория, отражающая степень успеха коммерческой деятельности;
- в) предпосылка эффективного управления коммерцией в области реализации товаров, услуг;
- г) неразрывный процесс, включающий стратегическое, тактическое и оперативное планирование для достижения поставленной генеральной цели компании.

52. В государственном регулировании социально-экономического развития РФ наиболее важное место занимает(ют):

- а) разработка среднесрочных и краткосрочных комплексных прогнозов
- б) концепция социально-экономического развития РФ на долгосрочную перспективу
- в) федеральные целевые программы для решения стратегически важных задач

53. Метод ... – процесс перенесения тенденций, существовавших сегодня и в прошлом, в будущее:

- а) экстраграции
- б) эрданарции
- в) экстраполяции

54. При таком планировании за основу берутся результаты вчерашней хозяйственной деятельности:

- а) однозначном
- б) оперативном
- в) объективном

55. Главная черта стратегического планирования состоит в:

- а) разработке стратегических решений (в форме прогнозов, проектов и планов)
- б) устремленности в среднесрочную и долговременную перспективу планируемого объекта
- в) адаптивном характере

56. Из показателей к качественным можно отнести:

- а) производительность труда в рублях на 2 работников
- б) время оборота вагона
- в) производительность труда в рублях на 1 работника

57. Метод мониторинга из перечисленных процессов используется в следующих:

- а) социальные
- б) формирование темпов и структуры национальной экономики
- в) научно-технического развития

58. Метод мониторинга из перечисленных процессов используется в следующих:

- а) формирование темпов и структуры национальной экономики
- б) научно-технического развития
- в) природопользования

59. Модели экономического роста, отражающие условия, необходимые для поддержания его равновесного состояния, принадлежат:

- а) Харроду-Домару
- б) Мэдиссону

в) Коббу-Дугласу

60. В условиях рыночного хозяйства особое значение приобретает такая функция управления, как регулирование:

- а) внешней торговли
- б) развития национальной экономики
- в) доходов предпринимательской деятельности

Оценочные средства

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

Тестовые задания

1. Установите соответствие

- 1. Мотивация
- 2. Мотив
- 3. Вознаграждение
- 4. Потребность

а) внутреннее побуждение (импульс), которое заставляет человека поступать определенным образом

б) процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации

в) осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию

г) то, что человек считает для себя ценным

2. Какие теории мотивации относятся к первичным теориям

- а) теория кнута и пряника
- б) теория Маслоу
- в) теория справедливости
- г) теория МакГрегора

3. Мотивационная модель, которая объясняет, как потребность в достижениях, власти и принадлежности влияет на действия людей в условиях управления – это теория _____

4. Интегрирующая функция организационной культуры

а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий

б) усиливает систему социальной стабильности в организации

в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации

г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей

д) выражается в чувстве общности всех членов организации

5. Регулирующая функция организационной культуры

а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от

нежелательных внешних воздействий

б) усиливает систему социальной стабильности в организации

в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации

г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей

д) выражается в чувстве общности всех членов организации

6. Мотивационная функция организационной культуры

а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий

б) усиливает систему социальной стабильности в организации

в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации

г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей

д) выражается в чувстве общности всех членов организации

7. Адаптивная функция организационной культуры

а) состоит в создании барьера, ограждающего организацию от нежелательных внешних воздействий

б) усиливает систему социальной стабильности в организации

в) является средством, с помощью которого формируются и контролируются формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации

г) усиливает вовлеченность в дела организации и преданность ей

д) выражается в чувстве общности всех членов организации

8. Установите соответствие

1. Для корпоративного типа организационной культуры

2. Для партизанского типа организационной культуры

3. Для предпринимательского типа организационной культуры

а) свойственны отношения демократии

б) свойственны отношения автократии

в) свойственны отношения автономии

9. Английская философия управления персоналом

а) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка

б) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей

в) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория

человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда

г) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования

10. Американская философия управления персоналом

а) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей

б) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка

в) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда

г) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования

11. Японская философия управления персоналом

а) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда

б) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования

б) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей

в) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений,

обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка

12. Российская философия управления персоналом

а) зависит от формы собственности, региональных и отраслевых особенностей и размера организации, крупные акционерные организации, сохраняют прежние традиции и характеризуются четкой дисциплиной, коллективизмом, предусматривают повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ и гарантий в новых условиях хозяйствования

б) построена на традициях конкуренции и поощрения индивидуализма работников и четко ориентирована на прибыль компании, от величины которой зависит личный доход работника, для нее характерны: четкая постановка целей и задач, высокая оплата труда персонала, поощрение потребительских ценностей

в) основывается на традиционных ценностях нации и теории человеческих отношений, она предусматривает уважение личности работника, искреннюю доброжелательность, мотивацию работников и поощрение достижений, обеспечение высокого качества работ и услуг, возможность систематического повышения квалификации, гарантии достойного заработка

г) основывается на традициях уважения к старшему, коллективизма, всеобщего согласия, вежливости и патернализма, здесь преобладает теория человеческих отношений, ей присущи: преданность идеалам фирмы, пожизненный наем сотрудников в крупных компаниях, постоянная ротация персонала, создание условий для эффективного коллективного труда

13. Начальник прилагает минимум усилий, чтобы только не потерять работу. С подчинёнными он не выстраивает контакты, а если случаются конфликты, приглашает стороннего эксперта для их устранения. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона - это:

- а) примитивное руководство
- б) авторитарное руководство
- в) производственно-социальное руководство
- г) социальное управление
- д) командное управление

14. Руководитель, выбирающий этот стиль, думает прежде всего о производственных задачах, а с коллективом почти не работает, из-за чего может не быть командного духа, а иногда и взаимопонимания между сотрудниками. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона - это:

- а) примитивное руководство
- б) авторитарное руководство
- в) производственно-социальное руководство
- г) социальное управление
- д) командное управление

15. К факторам психофизиологической адаптации относятся:

- а) характер и содержание труда в данной профессии
- б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая
- в) скрытая, явная, фрикционная

- д) экономическая, социальная, политическая
- г) первичная, вторичная, функциональная

16. К факторам, влияющим на психофизиологическую адаптацию, относятся:

- а) характер и содержание труда в данной профессии
- б) уровень организации и условия труда
- в) степень готовности рабочего места к трудовому процессу
- д) нормы взаимоотношения в коллективе
- г) состояние производственной и технологической дисциплины

17. К факторам, влияющим на социально-гигиеническую адаптацию, относятся:

- а) степень готовности рабочего места к трудовому процессу
- б) состояние производственной и технологической дисциплины
- в) характер и содержание труда в данной профессии
- д) экономическая, социальная, политическая
- г) первичная, вторичная, функциональная

18. К факторам, влияющим на социально-психологическую адаптацию, относятся:

- а) нормы взаимоотношения в коллективе
- б) уровень организации и условия труда
- в) характер и содержание труда в данной профессии
- г) степень готовности рабочего места к трудовому процессу
- д) состояние производственной и технологической дисциплины

19. К представителям какой группы теории мотивации относятся А. Маслоу, Д. МакКлеланд, Ф. Герцберг?

- а) содержательной
- б) процессуальной
- в) классической
- г) количественной
- д) административной

20. Такой подход позволяет своевременно выполнять производственные задачи и заботиться о команде. Руководитель достигает приемлемого баланса между качеством выполнения заданий и хорошим моральным настроением в коллективе. Используем метод «кнута и пряника», сочетает критику с похвалой. Он всегда на стороне большинства. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона - это:

- а) примитивное руководство
- б) авторитарное руководство
- в) производственно-социальное руководство
- г) социальное управление
- д) командное управление

21. Это стиль, предполагающий особое внимание к нуждам персонала и

минимум - к вопросам производства. При таком подходе в коллективе царит благоприятная атмосфера, однако сама компания при этом может недополучать прибыль. Согласно управленческой решётки Блэйка-Моутона - это:

- а) примитивное руководство
- б) авторитарное руководство
- в) производственно-социальное руководство
- г) социальное управление
- д) командное управление

22. Либеральный стиль руководства:

- а) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу
- б) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений
- в) Негативно воспринимается опытными работниками
- г) Не может поддержать долгое время производительность труда

23. Что не характерно для авторитарного стиля?

- а) Эффективность и своевременность
- б) Возможность роста профессионализма у неопытных работников
- в) Большая вероятность принятия верного решения
- г) Способствует профессиональному росту всех работников

24. Одно из преимуществ демократического стиля -

- а) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают
- б) Создаются условия для профессионального роста подчиненных
- в) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями
- г) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации

25. Чем не определяется стиль руководства?

- а) Характером задач, стоящих перед коллективом
- б) Требованиями со стороны правительства
- в) Уровнем развития коллектива
- г) Личностью лидера

26. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

- а) Теория X - авторитарный стиль, теория Y - либеральный
- б) Теория X - демократический стиль, теория Y - авторитарный
- в) Теория X - либеральный стиль, теория Y - демократический
- г) Теория X - авторитарный стиль, теория Y - демократический

27. Что является главным мотиватором идей лидера?

- а) Цели руководства
- б) Забота о подчиненных
- в) Собственные желания и потребности
- г) Успешное завершение дела

28. Что такое власть с точки зрения лидера?

- а) Средство достижения цели
- б) Допуск к безграничным ресурсам
- в) Работа на благо общества
- г) Возможность модернизации и развития предприятия

29. Эффективность лидерства зависит от:

- а) Знаний и опыта
- б) Объема и типа власти
- в) Личностных характеристик
- г) Стечения обстоятельств

30. Установите соответствие

1. «Эксплуататорский авторитарный стиль»
2. «Благожелательный авторитарный стиль»

а) предполагает, что руководитель полностью сосредотачивает в руках решение всех вопросов, не доверяет подчиненным, не интересуется их мнением, берет на себя ответственность за все, давая исполнителям лишь указания

б) руководитель иногда интересуется мнением подчиненных, но даже в случае обоснованности высказанного мнения, может поступить по-своему, делая это зачастую демонстративно

в) руководители совещательного стиля руководства используют возможности двустороннего общения с подчиненными, но наиболее важные решения принимаются непосредственно руководителем

31. Конфликт типа А имеет формулу _____

32. Конфликт типа Б имеет формулу _____

33. Конфликт типа В имеет формулу _____

34. Модель карьеры «Лестница»

а) характеризуется длительным подъемом по служебной лестнице до высшей управленческой должности с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет)

б) предусматривает последовательную и сравнительно быструю смену работником разных функциональных должностей по горизонтали (в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице

в) характеризует последовательное прохождение этапов служебной иерархии

г) означает пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам чего принимается решение о повышении, сохранении или понижении его должностного уровня

35. Модель карьеры «Трамплин»

а) характеризуется длительным подъемом по служебной лестнице до высшей управленческой должности с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет)

б) предусматривает последовательную и сравнительно быструю смену работником разных функциональных должностей по горизонтали (в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице

в) характеризует последовательное прохождение этапов служебной иерархии

г) означает пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам чего принимается решение о повышении, сохранении или понижении его должностного уровня

36. Модель карьеры «Змея»

а) характеризуется длительным подъемом по служебной лестнице до высшей управленческой должности с постепенным ростом профессиональных и управленческих знаний, навыков и пребыванием на этой должности в течение максимально возможного периода времени (20-25 лет)

б) предусматривает последовательную и сравнительно быструю смену работником разных функциональных должностей по горизонтали (в каждой должности специалист пребывает, как правило, не более 1–2 лет) с периодическим продвижением по вертикальной лестнице

в) характеризует последовательное прохождение этапов служебной иерархии

г) означает пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока (до 5 лет) с последующим прохождением комплексной аттестации, включая оценку потенциала, по результатам чего принимается решение о повышении, сохранении или понижении его должностного уровня

37. Карьерное пространство - это:

а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации

б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала

в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала

г) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор

д) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

38. Карьерная среда - это:

а) результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации

б) относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала

в) единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала

г) высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации

д) освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда

39. К горизонтальной карьере относятся следующие характеристики:

а) перемещение в другую функциональную область деятельности или расширение и усложнение задач на прежней ступени

б) движение вверх по организационной иерархии

в) подъем на более высокую ступень служебной иерархии

г) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре

40. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего?

а) базовый резерв

б) резерв корпоративного развития

в) стратегический резерв

г) резерв функционирования

д) резерв развития

е) молодежный резерв

41. Установите соответствие

1. Вертикальная карьера

2. Горизонтальная карьера

3. Центростремительная карьера

4. Специализированная карьера

а) перемещение в другую функциональную область в пределах одного и того же иерархического уровня

б) подъем на более высокую ступень структурной иерархии

в) конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития

г) движение к ядру, т.е. руководству фирмой

42. Установите соответствие

1. Активная кадровая политика

2. Превентивная кадровая политика

3. Реактивная кадровая политика

а) мероприятия кадровой политики проводятся лишь тогда, когда руководство имеет обоснованные прогнозы развития ситуации. Кадровая служба организации располагает не только средствами диагностики персонала, но и прогнозирования кадровой ситуации на среднесрочную перспективу

б) 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

в) отслеживает причины и следствия негативных моментов, связанных с персоналом

43. При аттестации сотрудника в первую очередь оценивают

а) служебную деятельность сотрудника и его личные качества

б) личностные качества сотрудника

в) взаимодействие с коллегами и начальством

г) служебную деятельность сотрудника

44. Пассивный рекрутинг

а) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.

б) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию

в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком

г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

45. Активный рекрутинг

а) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.

в) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком

г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

46. Exclusive search

а) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.

в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию

г) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

47. Прелиминаринг

а) методика подбора персонала подразумевает привлечение студентов ВУЗов, молодых специалистов на стажировку и обучение, с последующим трудоустройством

б) это классический подход в поиске работников. Он предполагает публикацию объявлений о вакансии в СМИ, на job-сайтах, досках объявлений, в специализированных группах в соцсетях и т.д.

в) применяются в случаях, если необходим человек на руководящую должность, эксклюзивный специалист на сложную вакансию

г) работодатель не просто ставит целью переманить абстрактного профессионала, а «охотится» за конкретным человеком

48. К преимуществам внутренних источников найма относят:

а) низкие затраты на адаптацию персонала

б) появление новых идей, использование новых технологий

в) появление новых импульсов для развития

49. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

а) появление новых импульсов для развития

б) низкие затраты на адаптацию персонала

в) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

г) сохранение корпоративного духа в организации

д) снижение конкуренции между работниками

50. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

а) проверка профессиональных навыков

б) проверка знаний

в) психологические тесты

г) графический тест

д) астрологический прогноз

Вопросы для подготовки к тестовым заданиям

1. Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.
2. Теория Маслоу
3. Двухфакторная теория Герцберга
4. Теория потребностей Мак Клеелланда
5. Теория Альдерфера
6. Теории ожидания (В. Врум)
7. Теория справедливости
8. Теория Портер-Лоулера
9. Теория МакГрегора
10. Теория Э. Шейна
11. Теория У. Оучи
12. Персонал как носитель организационной культуры.
13. Понятие организационной культуры, проявляющейся в отношениях между людьми в организации.

14. Содержание организационной культуры: нормы поведения, правила, ценности и т.п.
15. Роль лидеров в формировании организационной культуры.
16. Корпоративная культура и коммуникации в ОАО «РЖД».
17. Организационная структура системы управления персоналом в холдинге.
18. Типичные причины конфликтов.
19. Виды конфликтов, их классификация.
20. Роль руководителя в разрешении конфликтов.
21. Цель подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации.
22. Понятие карьеры.
23. Виды карьеры.
24. Этапы деловой карьеры, их содержание.
25. Понятие «ротация» кадров.
26. Понятие кадрового резерва.
27. Сущность управления кадровым резервом.
28. Сущность аттестации персонала.
29. Понятие кадровой политики.
30. Виды кадровой политики.
31. Управление конфликтами и пути их предупреждения.
32. Профилактика конфликтов
33. Стадии развития конфликта.
34. Способы разрешения конфликтов
35. Факторы, влияющие на изменение организационной культуры.
36. Управление организационной культурой.
37. Специфика аттестации в железнодорожной сфере
38. Методы аттестации персонала: методы описательного характера
39. Методы аттестации персонала: комбинированные методы
40. Обучение персонала с использованием методов и инструментов управления качеством и управления компетенциями.
41. Классификация форм повышения квалификации, их взаимосвязь.
42. Содержание форм и методов обучения: на рабочем месте
43. Содержание форм и методов обучения: вне рабочего места
44. Содержание форм и методов обучения: около рабочего места
45. Формирование состава резерва кадров
46. Критерии, используемые при подборе кандидатов в резерв.
47. Источники формирования резерва кадров.
48. Порядок отбора и зачисления в группу резерва кадров.
49. Показатели, оцениваемые при аттестации сотрудников организации.
50. Содержание этапов проведения аттестации: подготовительный этап, оценка персонала, аттестация, заключительный этап.
51. Принципы, методы, формы и виды обучения.
52. Этапы процесса формирования резерва:
53. Составление прогноза изменений в составе руководящих кадров
54. Основные модели карьеры
55. Стратегии карьеры
56. Стратегии развития карьеры.

57. Сущность служебно-профессионального продвижения персонала.
58. Основные цели и задачи проведения аттестации.
59. Активная кадровая политика.
60. Пассивная кадровая политика.