

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Петербургский государственный университет путей сообщения
Императора Александра I»
(ФГБОУ ВО ПГУПС)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины

Б1.О.10 «Управление персоналом»

для специальности

23.05.03 «Подвижной состав железных дорог»

по специализациям

*«Пассажирские вагоны», «Грузовые вагоны», «Локомотивы», «Технология
производства и ремонта подвижного состава», «Электрический транспорт
железных дорог», «Высокоскоростной наземный транспорт»*

Санкт-Петербург
2023

Оценочные материалы рассмотрена и обсуждена на заседании кафедры
«Экономика транспорта»
Протокол №6 от 04 апреля 2023г.

Заведующий кафедрой
«Экономика транспорта»
«04» апреля 2023 г.

Н.А. Журавлева

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП ВО
по специализации «Пассажирские вагоны»,
«Грузовые вагоны»,
«Технология производства и
ремонта подвижного состава»
«04» апреля 2023г.

Ю.П. Бороненко

Руководитель ОПОП ВО

по специализации «Локомотивы»
«04» апреля 2023г.

Д.Н. Курилкин

Руководитель ОПОП ВО
по специализации
«Электрический транспорт железных дорог»,
«Высокоскоростной наземный транспорт»
«04» апреля 2023г.

А.М. Евстафьев

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы приведены в таблице 2.1 рабочей программы.

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих индикаторы достижения компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Перечень материалов, необходимых для оценки индикатора достижения компетенций, приведен в таблицах 1, 2.

Т а б л и ц а 1

Для очной формы обучения («Пассажирские вагоны», «Грузовые вагоны», «Локомотивы», «Технология производства и ремонта подвижного состава», «Электрический транспорт железных дорог», «Высокоскоростной наземный транспорт»)

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	Обучающийся знает - методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом - основные подходы к применению методик формирования эффективных команд.	Результаты теста №1
УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды	Обучающийся умеет - разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды - выстраивать систему контроля по выполнению стратегических задач	Результаты теста №1 Типовые задачи № 1, 2, 4
УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом	Обучающийся владеет - методами организации и управления коллективом - владеет стилями управления коллективом	Результаты теста №1 Типовые задачи № 1, 2, 4

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни		
УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности	Обучающийся знает -методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности.	Результаты теста №1
УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами,	Обучающийся умеет - оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами.	Результаты теста №1 Типовые задачи № 7,8
УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования	Обучающийся владеет - технологиями управления своей познавательной деятельности и ее совершенствования.	Результаты теста №1 Типовые задачи № 7,8
ОПК-7 Способен организовать работу предприятий и его подразделений, направлять деятельность на развитие производства и материально-технической базы, внедрение новой техники на основе рационального и эффективного использования технических и материальных ресурсов; находить и принимать обоснованные управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства		
ОПК-7.3.1 Имеет навыки принятия обоснованных управленческих решений на основе теоретических знаний по экономике и организации производства	Обучающийся умеет - принимать управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства	Результаты теста №2
ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним		
ОПК-8.1.1 Знает основы трудового законодательства	Обучающийся знает - основы трудового законодательства. -основные статьи трудового законодательства	Результаты теста №2
ОПК-8.2.1 Умеет применять нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним	Обучающийся умеет - применять нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.	Результаты теста №2 Типовая задача № 3
ОПК-8.3.1 Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации	Обучающийся умеет - разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации -умеет определять необходимое количество часов для программ переподготовки и повышения квалификации.	Типовая задача № 8
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального		

и нематериального стимулирования работников		
ОПК-9.1.1 Знает системы оплаты труда	Обучающийся знает - системы и формы оплаты труда - основные элементы тарифной системы оплаты труда - основные принципы расчета заработной платы на основе корпоративной системы оплаты труда	Результаты теста №2
ОПК-9.2.1 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда в организации	Обучающийся умеет - производить контроль за правильностью применения и расчета заработной платы в соответствии с выбранной системой оплаты труда в организации - выявлять недочеты и ошибки в расчете фонда оплаты труда.	Типовая задача № 5 Типовая задача № 6
ОПК-9.3.1 Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда	Обучающийся владеет - методами материального и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда.	Типовая задача 6

Т а б л и ц а 2

Для заочной формы обучения («Пассажирские вагоны», «Грузовые вагоны», «Локомотивы», «Технология производства и ремонта подвижного состава », «Электрический транспорт железных дорог»)

Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1.1 Знает методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом	Обучающийся знает - методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом -основные подходы к применению методик формирования эффективных команд.	Результаты теста №1 Контрольная работа
УК-3.2.1 Умеет разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды	Обучающийся умеет -разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели, формулировать задачи членам команды - выстраивать систему контроля по выполнению стратегических задач	Результаты теста №1 Типовые задачи № 1, 2, 4
УК-3.3.1 Владеет методами организации и управления коллективом	Обучающийся владеет -методами организации и управления коллективом -владеет стилями управления коллективом	Результаты теста №1 Типовые задачи № 1, 2, 4
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни		
УК-6.1.1 Знает методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности	Обучающийся знает -методики самооценки и способы определения и реализации приоритетов собственной деятельности.	Результаты теста №1
УК-6.2.1 Умеет оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами,	Обучающийся умеет - оценивать свою деятельность, соотносить цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами.	Результаты теста №1 Типовые задачи № 7,8
УК-6.3.1 Владеет технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования	Обучающийся владеет - технологиями управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования.	Результаты теста №1 Типовые задачи № 7,8
ОПК-7. Способен организовать работу предприятий и его подразделений, направлять деятельность		

на развитие производства и материально-технической базы, внедрение новой техники на основе рационального и эффективного использования технических и материальных ресурсов; находить и принимать обоснованные управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства		
ОПК-7.1.1 Знает особенности организации работы предприятий и его подразделений;	Обучающийся знает -Организация и управление производством	Типовая задача №1
ОПК-8. Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним		
ОПК-8.1.1 Знает основы трудового законодательства	Обучающийся знает - основы трудового законодательства. -основные статьи трудового законодательства	Результаты теста №2 Контрольная работа
ОПК-8.2.1 Умеет применять нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним	Обучающийся умеет - применять нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним.	Результаты теста №2 Типовая задача № 3
ОПК-8.3.1 Умеет разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации	Обучающийся умеет - разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации -умеет определять необходимое количество часов для программ переподготовки и повышения квалификации.	Типовая задача № 8
ОПК-9. Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального и нематериального стимулирования работников		
ОПК-9.1.1 Знает системы оплаты труда	Обучающийся знает - системы и формы оплаты труда -основные элементы тарифной системы оплаты труда - основные принципы расчета заработной платы на основе корпоративной системы оплаты труда	Результаты теста №2 Контрольная работа
ОПК-9.2.1 Умеет контролировать правильность применения системы оплаты труда в организации	Обучающийся умеет -производить контроль за правильностью применения и расчета заработной платы в соответствии с выбранной системой оплаты труда в организации -выявлять недочеты и ошибки в расчете фонда оплаты труда.	Типовая задача № 5 Типовая задача № 6
ОПК-9.3.1 Владеет методами материального и нематериального стимулирования работников для по-	Обучающийся владеет - методами материального и нематериального стимулирования	Типовая задача № 6

вышения производительности труда	работников для повышения производительности труда.	
----------------------------------	--	--

Перечень и содержание типовых задач

Типовая задача № 1. – Выбор типа организационной структуры компании, разработка организационной структуры структурного подразделения

Определить специфические черты основных типов организационных структур компании. Сделать выводы о преимуществах и недостатках каждой из заявленных организационных структур.

На базе типового штатного расписания структурного подразделения компании следует разработать модель организационной структуры аппарата управления. В зависимости от характера выявленных организационных связей, нужно определить к какому из основных типов организационных структур управления относится полученная модель.

Типовая задача № 2. – Планирование численности персонала

Определить специфические черты основных методов планирования трудовой деятельности в организации.

Рассчитать списочную численность персонала тремя способами при исходных данных по индивидуальному варианту.

Используя данные своего варианта, найдите:

- 1) экономию численности работающих (Эч.р);
- 2) возможный рост выработки;
- 3) оперативное время на новых и модернизированных станках.

Типовая задача № 3. – Анализ рынка труда

Решите задачу в соответствии с номером вашего варианта.

На основе исходных данных о структурном составе численности населения региона необходимо определить: 1) численность трудовых ресурсов; 2) численность занятых и безработных используя методологии МОТ и Закона «О занятости населения в Российской Федерации»; 3) численность экономически активного населения и численность экономически неактивного населения; 4) коэффициенты экономической активности населения, занятости и безработицы. Проанализируйте полученные результаты.

На основе исходных данных о модели рынка труда необходимо ответить на следующие вопросы:

- 1) Чему равны равновесные значения заработной платы и численности работников на данном рынке труда?
- 2) Представьте графическую модель рассматриваемого рынка труда, если заработная плата будет меняться с шагом в $\pm 10\%$ в большую и меньшую сторону от точки равновесия до $+50\%$ и -50% соответственно.

3) Определить коэффициент эластичности спроса на труд. Сделать выводы по результатам расчета.

4) Сколько работников потеряют рабочее место в данном городе, если мэр города N установит минимальную заработную плату?

5) Перед выборами мэр города пообещал не оказываться от нового размера минимальной заработной платы и одновременно снизить безработицу на рынке. Прокомментируйте совместимость этих целей. Если это возможно, то как?

Типовая задача № 4. – Разработка командной стратегии

Разработайте стратегию развития команды. Помните, чтобы сделать работу команд успешной, необходимо: сформировать команду, ориентированную на успех; отбирать тщательно членов команды; осуществлять обучение, нацеленное на цели; отслеживать неформальное лидерство в команде; обеспечивать поощрения за работу в команде.

Типовая задача № 5. – Организация и нормирование труда

Рассчитайте нормы труда при исходных данных по индивидуальному варианту.

Типовая задача № 6. – Расчет расходов по фонду оплаты труда

1. Рассчитать фонд оплаты труда работников при повременной форме оплаты труда и прерывном характере работы

2. На основании данных определить сумму премии и общий размер месячного заработка рабочего, оплачиваемого по повременно-премиальной системе и премируемого за выполнение и перевыполнение нормированного задания.

3. Определить месячный заработок рабочего, оплачиваемого по прямой сдельной оплате, сумму и коэффициент сдельного приработка, коэффициент выполнения норм.

Типовая задача № 7. – Оценка эффективности труда

1. Имеются данные о численности работников организации и объеме продукции в натуральном и стоимостном выражении. Рассчитайте по имеющимся данным, используя показатели в натуральном и стоимостном выражении:

1) показатели производительности труда (выработку и трудоемкость) за два года по каждому подразделению и в целом по предприятию;

2) сводный индекс производительности труда;

3) изменение производительности труда по совокупности объектов, рассчитав систему общих индексов – индексы переменного состава, постоянного состава и структурных сдвигов;

4) изменение объема продукции за счет интенсивного и экстенсивного факторов.

Оформите результаты расчетов в сводную таблицу. Макет сводной таблицы разработайте самостоятельно. Сделайте выводы об изменении показателей.

Типовая задача № 8. – Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал

Определите свой чистый дисконтированный доход от инвестиций в человеческий капитал в результате получения высшего образования. Изобразите графически личностный профиль «возраст-зарботки» рассчитанной модели.

Составьте своё резюме, кратко изложите наиболее важные для работодателя факты вашей биографии и профессионального опыта. При написании резюме Вам нужно помнить о том, что оно станет вашей «визитной карточкой» и должно выделять вас из огромного потока людей, ищущих работу.

Тесты по дисциплине

Тест №1

1 Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;

- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. 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.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновении вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;

в) кульминация;

г) окончание;

д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стил ь поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

а) приспособление, уступчивость;

б) уклонение;

в) противоборство, конкуренция;

г) сотрудничество;

д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

Тест №2

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

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

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

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;

- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
 - б) теория ожидания В. Врума;
 - в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
 - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
 - д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
26. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
 - б) мера ожидания;
 - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;
 - г) мера ценности или приоритетности;
 - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
 - б) теории ожидания В. Врума;
 - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
 - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда;
 - д) теории равенства С. Адамса.
28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
 - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
 - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
 - б) С. Адамса;
 - в) В. Врума;
 - г) модель Портера — Лоулера;
 - д) Ф. Герцберга.
30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
 - б) человек ответственный;
 - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - г) человек стремится делегировать полномочия;
 - д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;

б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;

в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;

г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;

д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;

б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;

в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;

г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;

д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

37. Тест. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть;
- д) семь.

38. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда» (групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

Контрольная работа (для заочной формы обучения)

Составьте словарь основных понятий дисциплины: автоматизированное рабочее место (АРМ), адаптация работника, аттестация кадров, специальная оценка рабочих мест, гибкий рабочий день, деловая игра, дисциплинарная ответственность, должностная инструкция, заработная плата (по ТК РФ), информационное обеспечение системы управления, кадровая политика, кадровый резерв, коллективный договор, конфликт в команде, менеджмент, мотивация, норма выработки, ротация кадров, совместительство, текучесть кадров, трудовые ресурсы, управление персоналом, экспертная оценка, эффективность труда.

Перечень вопросов к экзамену

для очной формы обучения (Модуль 4)

для заочной формы обучения (3 курс)

1. Методология управления персоналом организации
2. Модели и стили руководства организацией в зависимости от организационно-правовой формы и сферы деятельности
3. Типы организационных структур
4. Основные стадии развития и стиль управления коллективом. Дифференциация и интеграция членов трудового коллектива
5. Кадровая политика и стратегия организации
6. Стратегия управления персоналом ОАО "РЖД"

7. Основные методы планирования трудовой деятельности в организации
8. Процессы привлечения, отбора, найма, высвобождения персонала
9. Правовое регулирование приема на работу и высвобождения персонала
10. Влияние рынка труда на отбор и наём персонала
11. Характеристика элементов организации труда
12. Понятие группы и группового поведения в управлении организацией. Размер, состав коллектива, формы и способа взаимосвязей между его членами
13. Методики формирования команд и методы эффективного руководства коллективом. Командная стратегия
14. Управление конфликтами в команде
15. Основные типы и уровни, источники и функции, участники и стадии конфликтов
16. Пути разрешения и стратегии поведения в конфликте
17. Способы преодоления отрицательных явлений во взаимоотношениях в коллективе
18. Критерии и показатели эффективности управления трудовым коллективом
19. Основные понятия системы нормирования труда. Классификация и структура затрат рабочего времени
20. Методы исследования затрат рабочего времени. Хронометраж. Фотография рабочего времени, ее виды и методика осуществления
21. Классификация методов нормирования труда. Система норм труда и нормативных материалов по труду
22. Теоретические основы мотивации труда
23. Моральное стимулирование персонала
24. Моральный климат в коллективе
25. Качество трудовой жизни и создание условий труда в системе мотивации персонала
26. Мотивация посредством вовлечения в процесс управления персоналом
27. Качество трудовой жизни и создание условий труда
28. Методы материального, неденежного и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда
29. Формальные и неформальные группы, сближение интересов и социально-психологическая ориентация неформальных групп

30. Правила регулирования неформальных отношений через систему формальных связей. Взаимоотношения руководителя с лидером неформальной группы
31. Значение, принципы и функции заработной платы. Структура заработной платы, виды выплат и доплат
32. Методы материального неденежного и нематериального стимулирования работников для повышения производительности труда
33. Организация оплаты труда в холдинге «РЖД»: корпоративная система оплаты труда, система премирования
34. Основные составляющие системы организации оплаты труда; премирование, льготы и привилегии работников
35. Проблема эффективности управления
36. Содержание эффективности: результаты действий, соотнесенные с целью и затратами
37. Способы измерения эффективности управления трудовым коллективом
38. Способы расчета производительности труда
39. Классификация факторов, влияющих на рост производительности труда
40. Экономическая эффективность как интегрированный результат взаимодействия компонентов управления
41. Особенности и этапы программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников организации
42. Правовая регламентация видов и форм обучения персонала
43. Эффективность инвестиций в человеческий капитал

3. Описание показателей и критериев оценивания индикаторов достижения компетенций, описание шкал оценивания

Показатель оценивания – описание оцениваемых основных параметров процесса или результата деятельности.

Критерий оценивания – признак, на основании которого проводится оценка по показателю.

Шкала оценивания – порядок преобразования оцениваемых параметров процесса или результата деятельности в баллы.

Показатели, критерии и шкала оценивания *типовых задач, тестовых заданий и контрольной работы* приведены в таблицах 3, 4.

Т а б л и ц а 3

Для очной формы обучения

Модуль 4

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания	
1	Типовые задачи № 1-8	Правильность решения задачи	Ответ правильный, за каждую задачу	2	
			Ответ неправильный	0	
		Точность выводов	Выводы носят конкретный характер	2	
			Выводов нет	0	
		Итого максимальное количество баллов за одну задачу			4
		Итого максимальное количество баллов за все задачи			32
2	Тестовые задания №1-2	Количество правильных ответов	Ответ правильный	1	
			Ответ неправильный	0	
		Итого максимальное количество баллов за одно тестовое задание			19
		Итого максимальное количество баллов за все тестовые задания			38
	ИТОГО максимальное количество баллов			70	

Т а б л и ц а 4

Для заочной формы обучения 3 курс

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания	
1	Типовые задачи № 2,3, 5,6,7	Правильность решения задачи	Ответ правильный, за каждую задачу	3	
			Ответ неправильный	0	
		Точность выводов	Выводы носят конкретный характер	2	
			Выводов нет	0	
		Итого максимальное количество баллов за одну задачу			5
		Итого максимальное количество баллов за все задачи			25
2	Тестовые задания №1-2	Количество правильных ответов	Ответ правильный	1	
			Ответ неправильный	0	

№ п/п	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Показатель оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
		Итого максимальное количество баллов за одно тестовое задание		19
		Итого максимальное количество баллов за все тестовые задания		38
3	Контрольная работа	Правильность выполнения работы	Все понятия описаны правильно	7
			Понятия описаны неправильно или не полностью выполнена работа	0
		Итого количество баллов за контрольную работу		7
	ИТОГО максимальное количество баллов			70

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Процедура оценивания индикаторов достижения компетенций представлена в таблицах 5, 6.

Формирование рейтинговой оценки по дисциплине

Т а б л и ц а 5

Для очной формы обучения
Модуль 4

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Типовые задачи 1-8 Тестовое задание 1-2	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 3 Допуск к экзамену ≥ 50 баллов

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к экзамену	30	Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; Получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; Не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«Отлично» - 86-100 баллов «Хорошо» - 75-85 баллов «Удовлетворительно» - 60-74 баллов «Неудовлетворительно» - менее 59 баллов (вкл.)		

Т а б л и ц а 6

Для заочной формы обучения 3 курс

Вид контроля	Материалы, необходимые для оценки индикатора достижения компетенции	Максимальное количество баллов в процессе оценивания	Процедура оценивания
1. Текущий контроль успеваемости	Типовые задачи 2,3,5,6,7,8 Тестовое задание 1-2 Контрольная работа	70	Количество баллов определяется в соответствии с таблицей 4 Допуск к экзамену ≥ 50 баллов
2. Промежуточная аттестация	Перечень вопросов к экзамену	30	Получены полные ответы на вопросы – 25...30 баллов; Получены достаточно полные ответы на вопросы – 20...24 балла; Получены неполные ответы на вопросы или часть вопросов – 11...20 баллов; Не получены ответы на вопросы или вопросы не раскрыты – 0...10 баллов.
ИТОГО		100	
3. Итоговая оценка	«Отлично» - 86-100 баллов «Хорошо» - 75-85 баллов «Удовлетворительно» - 60-74 баллов «Неудовлетворительно» - менее 59 баллов (вкл.)		

Разработчик оценочных материалов,
к.э.н., доцент

Н.А. Дривольская

04 апреля 2023 г