

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Б1.В.ДВ.03.01 Теория и практика кадровой политики организации

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК

1

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4CA795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Теория и практика кадровой политики организации» участвует в формировании компетенций:

ПК-2.1 Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации.

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 семестр					
		Раздел 1. Формирование кадровой политики			
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1.1. Концептуальные и теоретические основы, виды и структура кадровой политики организации	ПК-2.1.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 1.2. Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ кадровой политики, определения их экономической эффективности	ПК-2.1.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)

3	5-6	Текущий контроль	Тема 1.3. Успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации	ПК-2.1.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
		Раздел 2. Реализация кадровой политики			
4	7-10	Текущий контроль	Тема 2.1. Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствие с целями социального развития организации	ПК-2.1.2	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	11-15	Текущий контроль	Тема 2.2. Контроль социального развития организации как обратная связь кадровой политики	ПК-2.1.2	Собеседование (устно) В рамках ПП: Задания творческого уровня (письменно)
6	14-17	Текущий контроль	Тема 2.3. Корректировка кадровой политики с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	ПК-2.1.2	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
7		Промежуточная аттестация - экзамен	Разделы 1-2	ПК-2.1.1 ПК-2.1.2	Тестирование (компьютерные технологии) Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

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

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения;	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
		может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточный контроль			
4	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Тест (компьютерные технологии)

Критерии и шкала оценивания компетенций при промежуточной аттестации в форме экзамена в конце 4 семестра для очно-заочной формы обучения представлена ниже

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме экзамена в конце 4 семестра для очно-заочной формы обучения представлена ниже

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания при собеседовании

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

Критерии и шкала оценивания заданий реконструктивного и творческого уровня

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

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

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.1 «Концептуальные и теоретические основы, виды и структура кадровой политики организации»

1. Какова обобщающая цель кадровой политики организации?
2. Назовите наиболее значительные концепции и теории кадровой политики.
3. Назовите виды кадровой политики.
4. Какова структура кадровой политики?
5. Каковы критерии оценки результативности и эффективности кадровой политики?

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.2 «Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ кадровой политики, определения их экономической эффективности»

1. Назовите базовые и новые методы управления развитием и эффективностью организации.

2. Приведите варианты планов кадровой политики.
3. В чем заключается анализ выполнения планов кадровой политики?
4. Каковы могут быть формы программ кадровой политики?
5. В чем заключается анализ выполнения программ кадровой политики?
6. Как могут быть распределены функций в структуре аппарата управления по формированию кадровой политики.

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 1.3 «Успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации»*

1. Назовите стратегии управления персоналом.
2. Правильно ли утверждение, что цели политики определяет стратегия? Обоснуйте ответ.
3. Чем определяется уровень компетентности менеджеров стратегического управления?
4. Приведите примеры успешных корпоративных практик по кадровой политике.
5. Приведите примеры корпоративных практик по кадровой политике, потерпевших неудачу.

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.1 «Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствии с целями социального развития организации»*

1. В чем отличие понятий «социальное развитие организации» и «социальное развитие персонала»?
2. Назовите мероприятия с персоналом и ожидаемые изменения, соответствующие каждому из данных направлений кадровой политики:
 - 2.1 прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения технологий;
 - 2.2 разработка программ развития персонала на основе совершенствования систем обучения и служебного продвижения работников;
 - 2.3 усиление стимулирующей роли оплаты труда и разработка мотивационного механизма повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом;
 - 2.4 создание современных систем подбора и отбора персонала;
 - 2.5 проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
 - 2.6 разработка программ занятости.

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.2 «Контроль социального развития организации как обратная связь при оценке принятой кадровой политики»*

1. Методы контроля достижения целевых показателей развития организации.
2. Контроль выполнения планов и программ деятельности организации.
3. Выявление отклонений от целевых показателей организации.
4. Нормативный и позитивный подходы к объекту контроля.
5. Организация своевременного проведения корректирующих и предупреждающих действий с целью устранения выявленных несоответствий.

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.3 «Корректировка кадровой политики с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала»*

1. Трансформация целей социального развития, что это?
2. Как можно оценить результативность действующей кадровой политики?

3. В чем проявляется социальная эффективность персонала?
4. Какие методики оценки кадровой политики Вы знаете?
5. Дайте сравнительную характеристику терминов: «экономический эффект», «экономическая эффективность», «критерии экономической эффективности», «социальная эффективность» в контексте кадровой политики.

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного и творческого уровней

Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.1 «Концептуальные и теоретические основы, виды и структура кадровой политики организации»

Задание: На основании информации о деятельности организации, выбранной для выполнения практических работ, установите и обоснуйте приоритетность тех или иных видов кадровой политики:

ВАРИАНТ 1: в промышленном производстве (на крупных заводах);

ВАРИАНТ 2: на транспорте (ОАО «РЖД»).

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.2 «Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ кадровой политики, определения их экономической эффективности»

Задание: На основании информации о деятельности организации, выбранной для выполнения практических работ, охарактеризуйте особенности методов управления развитием и эффективностью организации в зависимости от принятого типа кадровой политики:

ВАРИАНТ 1: открытой;

ВАРИАНТ 2: закрытой.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме 1.3 «Успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации»

Задание: Охарактеризуйте особенности изменений в требованиях к квалификации руководителей и методах оценки квалификации руководителей в зависимости от перемен, происходящих:

ВАРИАНТ 1: во внутренней среде организации;

ВАРИАНТ 2: во внешней среде организации.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня, выполняемого в рамках практической подготовки (трудовая функция Н/01.7Разработка системы стратегического управления персоналом организации; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью:

Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий управления персоналом)

по теме 2.1 «Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствие с целями социального развития организации»

Задание: Установите связь между целью социального развития персонала, направлением социальной политики, ключевым мероприятием с персоналом и ведущим инструментом управления. Для удобства можно воспользоваться аналитической таблицей:

Цель социального развития	Направление кадровой политики	Ключевое мероприятие (я) с персоналом	Ведущий инструмент управления
...	...	...	...

*Образец типового варианта заданий творческого уровня,
выполняемого в рамках практической подготовки*

(трудовая функция Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью:

Разработка технологий аудита работы с персоналом и контроллинга)

по теме 2.2 «Контроль социального развития организации как обратная связь при оценке принятой кадровой политики»

Задание: Выберите наиболее адекватные подходы к разделению и структурированию понятий «социальное развитие организации» и «социальное развитие персонала». Проанализируйте состояние социального развития организации и социального развития персонала в отдельности на примере объекта научного исследования – реальной организации. Сделайте вывод о степени интегрированности оценки этих состояний в организации.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

по теме 2.3 «Корректировка кадровой политики с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала»

Задание: опишите план мероприятий по организации выполнения следующего трудового действия руководителя службы Управление персоналом крупной компании «Постановка стратегических целей в управлении персоналом и обеспечении кадровой безопасности».

3.3 Вопросы для подготовки к экзамену (для оценки знаний)

Раздел 1. Формирование кадровой политики

1. Связь кадрового и стратегического менеджмента.
2. Предпосылки, обосновывающие необходимость стратегического управления персоналом.
3. Содержание понятия «кадровая политика».
4. Задачи и принципы кадровой политики.
5. Характеристика направлений кадровой политики организации.
6. Классификация кадровой политики.
7. Внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на кадровую политику.
8. Типы социально-кадровой политики (И.Б. Турков).
9. Содержание понятия «кадровая стратегия».
10. Концепции стратегического управления персоналом.
11. Внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на кадровую стратегию.
12. Влияние стадии жизненного цикла организации на стратегию кадрового менеджмента.
13. Характеристика кадровых стратегий в зависимости от типа социально-кадровой политики (И.Б. Турков).
14. Кадровая стратегия в зависимости от ориентации миссии организации.
15. Кадровая стратегия в зависимости от философии менеджмента: тейлоровская, интегрированная и японская.

16. Кадровая стратегия командной работы.
17. Кадровая стратегия, формирующая определенный тип организационной культуры.

Раздел 2. Реализация кадровой политики

1. Особенности кадровой стратегии в зависимости от базовой стратегии развития организации.
2. Типы позиционирования бизнеса (И.Б. Турков).
3. Кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типах кадровой политики, по уровням планирования (Т.Ю. Базаров и Б.Л. Ерёмин).
4. Стратегии управления персоналом в зависимости от бизнес-стратегии организации (Д.М. Иванцевич и А.А. Лобанов).
5. Стратегии управления персоналом в зависимости от типа организационных стратегий (Р. Майлс и С. Сноу).
6. Стратегии управления персоналом в зависимости от типа организационных стратегий (И.Б. Турков).
7. Стратегии управления персоналом в зависимости от типа экономических стратегий предприятий (А.А. Московская).
8. Особенности стратегии управления персоналом в зависимости от стратегии конкуренции.
9. Кадровая стратегия расчета на собственные силы.
10. Кадровая стратегия получения уже подготовленных специалистов.
11. Кадровая стратегия отбора небольшого числа специалистов с высокой квалификацией.
12. Кадровая стратегия отбора специалистов со средним уровнем компетенции, но в количестве, необходимом для выполнения поставленных задач.
13. Кадровая стратегия индивидуальной и независимой работы.

3.4 Вопросы для подготовки к экзамену *(для оценки умений)*

1. Поясните, на какой стадии жизненного цикла организации максимально востребована организационная закреплённость персонала и гибкость в изменяющихся условиях. Ответ обоснуйте.
2. Поясните, какого типа стратегии наиболее характерно: недостаточность ресурсов для удовлетворения растущего спроса; принимаются проекты с высокой степенью финансового риска; быстрое осуществление ближайших мер - краткосрочные планы. Ответ обоснуйте.
3. Определите какой тип стратегии следует выбрать при: сохранении существующего уровня прибыльности; минимизации затрат; низком уровне риска; хорошо развитой управленческой системе. Ответ обоснуйте.
4. Совпадают ли жизненный цикл формирования кадровой политики и жизненный цикл формирования и использования кадрового потенциала. Ответ обоснуйте.
5. Доходы от использования кадрового потенциала должны быть: больше (или равно) суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение; меньше суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение; не зависят от суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение; меньше суммы затрат на воспитание. Ответ обоснуйте.
6. Опишите порядок определения целей стратегии управления персоналом.
7. Приведите документы, которые разрабатываются при внедрении систем стимулирования персонала и рационализации затрат на персонал на предприятии.
8. Приведите документы, которые разрабатываются при определении общей стратегии.
9. Приведите документы, которые разрабатываются при планировании потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава.

10. Составьте перечень мероприятий, которые следует реализовать при внедрении систем стимулирования персонала и рационализации затрат на персонал на предприятии.

11. Опишите кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня исполнения трудовой деятельности, а также качеств и потенциала личности предъявляемым требованиям.

3.5 Вопросы для подготовки к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Вы начальник отдела документооборота, правового, кадрового обеспечения и охраны труда организации, созданной с целью оказания помощи семьям с детьми, находящимся в трудной жизненной ситуации. Вам поставлена дополнительная к основному функционалу задача – в период с 1 сентября по 15 декабря 2020 г. осуществить внедрение профессиональных стандартов в деятельность.

По результатам выполнения работ должны быть подготовлены:

1) перечень Профстандартов, относящихся к деятельности организации с учетом особенностей штатного расписания и распределения обязанностей между подразделениями и отдельными работниками;

2) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученных на основе анализа должностных инструкций работников и квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

3) сведения о соответствии функциональных обязанностей работников, наименований должностей, требований к квалификации профессиональным стандартам и ЕКС;

4) перечень локальных нормативных актов и других документов организации, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;

5) порядок последующего мониторинга системы профессиональных квалификаций.

На поощрение работников, участвующих в выполнении этой задачи, предусматривается выделение денежной премии, размер которой будет зависеть от своевременности и качества ее выполнения.

3.6 Тестирование по дисциплине

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

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

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

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

Типы тестовых заданий:

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

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

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

«Теория и практика кадровой политики организации»

Индикатор достижения компетенции	Тема раздела	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-2.1.1 Разрабатывает корпоративную политику, планы, программы по управлению персоналом и определяет их экономическую эффективность	Тема 1.1 Концептуальные и теоретические основы, виды и структура кадровой политики организации	Понятие и принципы кадровой политики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Цели и задачи кадровой политики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Типы кадровой политики и их связь со стратегией развития организации	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Методы управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ кадровой политики, определения их экономической эффективности	Управление развитием	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Управление эффективностью	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Анализ планов и программ кадровой политики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Успешные корпоративные практики по кадровой политике при организации стратегического управления персоналом организации	Элементы кадровой политики и этапы ее разработки	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Факторы, влияющие на кадровую политику	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Проблемы разработки кадровой политики в современных условиях	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
ПК-2.1.2		Новые инструменты кадровой политики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ

Осуществляет организационное проектирование и управление социальным развитием организации	Тема 2.1 Организация и проведение мероприятий с персоналом в соответствии с целями социального развития организации	Критерии эффективности кадровой политики	Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
				Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Ключевые показатели эффективности	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Умение		4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Действие		4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
		Тема 2.2 Контроль социального развития организации как обратная связь кадровой политики	Организация обратной связи	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Умение			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Действие			4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Система контроля		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Показатели контроля		Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ	
	Тема 2.3 Корректировка кадровой политики с учетом целей социального развития организации, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала		Цели социального развития организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
				Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Инструменты корректировки кадровой политики	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
		Методики повышения эффективности развития персонала	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ	
			Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
			Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ	
Итого				Σ 400 200 – ОТЗ 200 – ЗТЗ	

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

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

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию, это: а) кадровая политика б) трудовой договор в) инструкция	а	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2
2.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ кадровая политика - кадровая политика, при которой руководство предприятия не имеет качественного диагноза, обоснованного прогноза развития ситуации, но стремится влиять на нее.	Авантюристическая	ПК-2.1 ПК-2.1.1
3.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда называется: а) высвобождение персонала б) управление персоналом в) структура организации г) кадровая политика организации	г	ПК-2.1 ПК-2.1.1
4.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ кадровая политика – кадровая политика, при которой организация ориентируется на включение в свой состав нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение вакансий высших должностных позиций происходит только из числа сотрудников организации.	Закрывая	ПК-2.1 ПК-2.1.1
5.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите уровни осознанности правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий, характерно в качестве основания для классификации кадровой политики: а) пассивной б) закрытой в) открытой	а	ПК-2.1 ПК-2.1.2
6.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ реализации кадровой политики – кадровое планирование; текущая кадровая работа; руководство персоналом; мероприятия по его развитию, повышению квалификации; мероприятия по решению социальных проблем; вознаграждение и мотивация.	Инструменты	ПК-2.1 ПК-2.1.1
7.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Ситуации, при которых руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении собственного персонала, а кадровая работа сводится к рутинному функционированию или ликвидации «непредвиденных и неведомо откуда свалившихся негативных последствий, характерна для _____ типа кадровой политики. а) пассивного б) закрытого в) открытого г) скрытого	а	ПК-2.1 ПК-2.1.2

8.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Назовите направленную деятельность организации по обеспечению пропорционального и динамичного развития персонала, расчету его профессионально - квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности, контролю за его использованием: а) исследование б) кадровое планирование в) кадровое прогнозирование		в	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2							
9.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Руководство предприятия осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом, предпринимает попытки проанализировать их причины и следит за возникновением конфликтных ситуаций это: а) реактивная кадровая политика б) активная кадровая политика в) превентивная кадровая политика г) открытая кадровая политика		в	ПК-2.1 ПК-2.1.1							
10.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Кадровый _____ – это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации.		контроллинг	ПК-2.1 ПК-2.1.1							
11.	<table><tr><td>1. Стратегию динамического роста</td><td>А) характеризуют следующие особенности: не самая высокая степень риска; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации.</td></tr><tr><td>2. Стратегию прибыльности</td><td>Б) характеризуют кадровые мероприятия организации: разработка новых форм организации труда под новые технологии, разработка схем оптимизации труда, сокращения трудовых затрат.</td></tr><tr><td>3. Принимаемую стратегию</td><td>В) характеризует поведение компании, когда она постоянно проникает в новые сферы бизнеса.</td></tr><tr><td>4. Стратегию круговорота (циклическую)</td><td>Г) характеризуют кадровые мероприятия долгосрочного уровня планирования, свойственные кадровой политике закрытого типа: создание "инновационных" отделов, разработка программ стимулирования творческой активности сотрудников, проведение конкурсов проектов.</td></tr></table>	1. Стратегию динамического роста	А) характеризуют следующие особенности: не самая высокая степень риска; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации.	2. Стратегию прибыльности	Б) характеризуют кадровые мероприятия организации: разработка новых форм организации труда под новые технологии, разработка схем оптимизации труда, сокращения трудовых затрат.	3. Принимаемую стратегию	В) характеризует поведение компании, когда она постоянно проникает в новые сферы бизнеса.	4. Стратегию круговорота (циклическую)	Г) характеризуют кадровые мероприятия долгосрочного уровня планирования, свойственные кадровой политике закрытого типа: создание "инновационных" отделов, разработка программ стимулирования творческой активности сотрудников, проведение конкурсов проектов.	1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2
1. Стратегию динамического роста	А) характеризуют следующие особенности: не самая высокая степень риска; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации; постоянное сопоставление текущих целей и создание фундамента для будущего; политика организации и процедуры фиксируются письменно, поскольку они здесь необходимы и для более строгого контроля, и как основа дальнейшего развития организации.										
2. Стратегию прибыльности	Б) характеризуют кадровые мероприятия организации: разработка новых форм организации труда под новые технологии, разработка схем оптимизации труда, сокращения трудовых затрат.										
3. Принимаемую стратегию	В) характеризует поведение компании, когда она постоянно проникает в новые сферы бизнеса.										
4. Стратегию круговорота (циклическую)	Г) характеризуют кадровые мероприятия долгосрочного уровня планирования, свойственные кадровой политике закрытого типа: создание "инновационных" отделов, разработка программ стимулирования творческой активности сотрудников, проведение конкурсов проектов.										
12.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ потребность в кадрах – это потребность в определенном числе работников разных специальностей.		Количественная	ПК-2.1 ПК-2.1.2							
13.	<table><tr><td>1.Функция управления социальным развитием</td><td>А) заключается в организации питания в течение рабочего дня; обеспечении охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их се-</td></tr></table>	1.Функция управления социальным развитием	А) заключается в организации питания в течение рабочего дня; обеспечении охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их се-	1-А, 2-В, 3-В, 4-Г	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2						
1.Функция управления социальным развитием	А) заключается в организации питания в течение рабочего дня; обеспечении охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их се-										

		мей; организации развития физической культуры; организации социального страхования.		
	2.Стратегическое управление персоналом организации	Б) это управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих и предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе.		
	3.Функция планирования персонала	В) заключается в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; анализе кадрового потенциала организации и рынка труда; организации кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале; поддержании взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами.		
	4.Функция информационного обеспечения управления персоналом	Г) это совокупность реализованных решений, касающихся объема, размещения и форм организации информации, обращающейся в службе управления персоналом при ее функционировании.		
14.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Кадровая политика, при которой руководство имеет не только прогноз, но и средства воздействия на ситуацию, а кадровая служба способна разработать целевые кадровые программы, а также осуществлять регулярный мониторинг ситуации и корректировать исполнение программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней среды это: а) активная б) открытая в) закрытая		а	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2
15.	<i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> а) определение воздействия организационных целей на подразделения организации б) определение будущих потребностей (квалификация и специальности, количество) в) определение дополнительной потребности в персонале при учете имеющихся кадров организации г) разработка конкретного плана действия по ликвидации потребностей в персонале		а-б-в-г	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2
16.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____кадровая политика - кадровая политика, при которой организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом структурном уровне.		Открытая	ПК-2.1 ПК-2.1.1
17.	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Целью системы управления персоналом организации с точки зрения персонала НЕ является: а) оплата труда б) условия труда в) карьерный рост г) создание творческой атмосферы		г	ПК-2.1 ПК-2.1.1, ПК-2.1.2

18.	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ кадровая политика – кадровая политика, при которой руководство организации не имеет выраженной программы действий в отношении собственного персонала.	Пассивная	ПК-2.1 ПК-2.1.1
-----	---	------------------	--------------------

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания творческого уровня	Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы

Тест	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
Экзамен	Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем тестирования.

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляется итоговый тест по дисциплине, необходимый для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

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

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена преподаватель проводит итоговое тестирование по дисциплине. Промежуточная аттестация в форме экзамена с проведением аттестационного испытания в форме тестирования проходит после изучения дисциплины.

Образец экзаменационного билета

 20__-20__ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Теория и практика кадровой политики организации» 4 семестр очно-заочной формы обучения	Утверждаю: Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков
1. Предпосылки, обосновывающие необходимость стратегического управления персоналом 2. На основании информации о деятельности организации, выбранной для выполнения практических работ, охарактеризуйте особенности методов управления развитием и эффективностью организации в зависимости от принятого типа кадровой политики: ВАРИАНТ 1: открытой; ВАРИАНТ 2: закрытой. 3. Дайте сравнительную характеристику двух типов кадровой политики: открытой и закрытой на примере конкретных предприятий.		

Перечень вопросов для подготовки к экзамену (итоговому тестированию по дисциплине) обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).