

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.О.11 Современные проблемы управления персоналом

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом

Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК

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 «Современные проблемы управления персоналом» участвует в формировании компетенции:

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

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*)
1 семестр					

1	1-2	Текущий контроль	Тема 1.1 Теоретико-методические основы применения современных технологий подбора, отбора и найма персонала	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
2	3-4	Текущий контроль	Тема 1.2 Теоретические и методические аспекты современных технологий обучения и развития персонала организации: вариативность, возможности, риски	ОПК-1.3	Кейс-задача (ситуационная задача) Доклад (устно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 1.3 Теоретико-методические основы применения современных технологий оценки персонала, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-9	Текущий контроль	Тема 2.1 Особенности реализации технологий эффективной работы с персоналом организации и оптимизации трудовой деятельности персонала	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно) Задания творческого уровня (устно)
5	10-11	Текущий контроль	Тема 2.2 Теоретические и методические аспекты высвобождения персонала: технологии, перспективы, преимущества, риски	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
6	12-15	Текущий контроль	Тема 2.3 Методические аспекты реализации компетентностного подхода в управлении персоналом организации: возможности, проблемы, риски	ОПК-1.4	Тестирование (компьютерные технологии) Доклад (устно)
7	16-17	Промежуточная аттестация - экзамен	Раздел 1. Актуальные проблемы теории и практики управления персоналом Раздел 2. Современные технологии кадрового менеджмента	ОПК-1.3 ОПК-1.4	Тестирование (компьютерные технологии) Теоретические вопросы (устно) и практические задания (письменно)

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 на зачете используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Для оценивания результатов обучения на защите курсовой работы и на экзамене используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

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; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Кейс-задача (ситуационная задача)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
4	Сообщение, доклад (устно)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов, сообщений
5	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
6	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Тестирование (компьютерные технологии) Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения 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	Высокий

	полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	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 шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируется знание необходимой терминологии. Соблюдаются нормы литературной речи.
«хорошо»		Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
«удовлетворительно»		Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«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

Кейс-задача (ситуационная задача)

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

Доклад

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»		Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»		Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Тестирование при текущем контроле

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

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

3.1 Типовые вопросы для собеседования

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

Ниже приведены образцы типовых вопросов для проведения собеседований, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.1 «Теоретико-методические основы применения современных технологий подбора, отбора и найма персонала»

1. Методические аспекты реализации крауд-технологий в системе подбора персонала в организации
2. Особенности применения технологии прелиминаринг в отборе персонала организации
3. Возможности и риски применения облачных технологий как эффективного инструмента подбора персонала
4. Методические аспекты применения баскет-метода в процедуре отбора персонала организации
5. Технология Executive search как инструмент отбора персонала: преимущества, возможности, риски

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 1.3 «Теоретико-методические основы применения современных технологий оценки персонала, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации»

1. Ассесмент-центр как эффективная технология деловой оценки персонала организации: преимущества, недостатки, риски
2. Грейдинг в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала: теоретические и методические аспекты
3. Теоретические и методические аспекты применения технологии Кайдзен в мотивации трудовой деятельности персонала

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме 2.1 «Особенности реализации технологий эффективной работы с персоналом организации и оптимизации трудовой деятельности персонала»

1. Теоретические и методические аспекты применения бенчмаркинга в работе с персоналом современных организаций
2. Вовлеченность персонала организации: понятие, функции, классификация
3. Оптимизация трудовой деятельности персонала организации на основе CPM

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме 2.2 «Теоретические и методические аспекты высвобождения персонала:
технологии, перспективы, преимущества, риски»*

1. Непосредственные методы высвобождения персонала в организации: виды, подходы
2. Непосредственные методы высвобождения персонала в организации: перспективы применения в условиях кризиса

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

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 1.3 «Теоретико-методические основы применения современных технологий оценки персонала, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации»*

Задание

1. Используя схему, предложите методику разработки и внедрения новой системы оплаты труда на основе грейдов.



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

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме 2.1 «Особенности реализации технологий эффективной работы с персоналом
организации и оптимизации трудовой деятельности персонала»*

Задание

1. Согласно данным исследований вовлеченные сотрудники создают в среднем на 12% больше прибыли, совершают меньше краж, на треть меньше прогулов. Вовлеченные сотрудники реже увольняются, чем просто лояльные. Обоснуйте данные утверждения. Поясните чем лояльный сотрудник отличается от вовлеченного.

2. Составьте личностные спецификации для каждой из новых должностей.

В связи с увеличением численности персонала банка и открытием его филиалов возникла дополнительная потребность в специалистах по управлению персоналом. Отдел управления персоналом банка, состоящий из 5 человек, перегружен работой.

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

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

3.3 Типовые контрольные задания творческого уровня

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

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

Образец типового варианта индивидуального творческого задания по теме 2.1 «Особенности реализации технологий эффективной работы с персоналом организации и оптимизации трудовой деятельности персонала»

Задание

1. Предложите план оптимизации трудовой деятельности персонала.
2. Назовите предполагаемые методики, основные показатели, рекомендуемые значения и формулы расчёта для проведения оценки эффективности выбранного предмета исследования.
3. Сформулируйте возможные проблемы по выбранной теме и предложите пути их решения (см. пример таблица 1).

Проблемы	Рекомендации по решению проблемы	Мероприятия	Документы

3.4 Типовые тестовые задания

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
«Современные проблемы управления персоналом»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	Тема 1.1 Теоретико-методические основы применения современных технологий подбора, отбора и найма персонала	Система управления персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Стратегическое управление персоналом	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Кадровая безопасность	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.2 Теоретические и методические аспекты современных технологий обучения и развития персонала организации: вариативность, возможности, риски	Методы диагностики	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Показатели эффективности использования персонала	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Показатели эффективности развития персонала	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
	Тема 1.3 Теоретико-методические основы применения современных технологий оценки персонала, мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	Система метрик	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
		Метрики стратегического управления человеческими ресурсами	Знание	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Умение	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Действие	4 – ОТЗ 4 – ЗТЗ
			Знание	4 – ОТЗ

		Аналитические срезы стратегического управления персоналом		4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	Тема 2.1 Особенности реализации технологий эффективной работы с персоналом организации и оптимизации трудовой деятельности персонала	Технологии разработки кадровых мероприятий	Знание	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
		Технологии Разработки кадровой политики	Знание	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
		Технологии формирования кадровой стратегии	Знание	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
		Тема 2.2 Теоретические и методические аспекты высвобождения персонала: технологии, перспективы, преимущества, риски	Стратегический маркетинг персонала	Знание	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ
				Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ
				Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ
	Инструменты стратегии развития человеческих ресурсов		Знание	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
	Стратегия развития человеческих ресурсов		Знание	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Умение	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
			Действие	4 – ОТЗ 4 – 3ТЗ	
	Тема 2.3 Методические аспекты реализации компетентностного подхода в управлении персоналом организации: возможности, проблемы, риски		Оперативное управление	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
				Умение	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
				Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Тактическое управление	Знание	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
		Стратегическое управление	Знание	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
			Умение	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
			Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
Итого по дисциплине			Σ 400 200 – ОТЗ		

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 и запишите ответ</i> Социальный _____ – это форма отношений между потенциальными и актуальными субъектами социального действия, мотивация которых обусловлена противостоящими ценностями и нормами, интересами и потребностями.	конфликт	ОПК-1 ОПК-1.3
2	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> _____ – это метод организации планирования, позволяющий управлять внутренними издержками и формировать бюджеты.	Бюджетирование	ОПК-1 ОПК-1.4
3	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Методы, которые выбирает менеджмент для реализации функции планирования, зависят от: 1) субъективных решений высшего руководства 2) степени неопределенности внешней среды в данном виде бизнеса 3) национальных особенностей данной экономики	2	ОПК-1 ОПК-1.3
4	<i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Определите правильную последовательность проведения экспертизы при формировании качественных целей организации. Соотнесите характеристику этапов проведения экспертизы при формировании качественных целей организации с номером этапа 1) Построение схемы «Дерево целей» 2) Формирование целей 3) Оценка (ранжирование) целей	231	ОПК-1 ОПК-1.3
5	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Совокупность общенаучных методологических принципов (требований), в основе которых лежит рассмотрение объектов как систем – это _____ подход.	системный	ОПК-1 ОПК-1.4
6	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> К социологическим не относится метод: 1) анализ данных 2) тарификация педагогических работников 3) опрос 4) фокус группа 5) наблюдение	2	ОПК-1 ОПК-1.4
7	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Методический подход к оценке эффективности трудовой деятельности, главным инструментом которого является измерения индивидуального вклада в конечные результаты при бестарифной системе, а также при повременной оплате труда рабочих и служащих. 1) Экономическая эффективность 2) Социальная эффективность 3) Организационная эффективность 4) Оценка трудового вклада (участия)	4	ОПК-1 ОПК-1.4

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
8	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы: а) взаимная оценка работников (по контактными группам) б) оценка качества работника непосредственными руководителями в) получение обобщенных экспертных оценок всех работников г) выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям д) принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва е) обучение кандидата, организация стажировки ж) выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах з) уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов и) назначение на руководящие должности к) все ответы верны.	к	ОПК-1 ОПК-1.3
9	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Практическая значимость результатов исследования – это: а) выявленные в исследовании новые связи, зависимости, подходы, методики б) впервые установленные закономерности, выявленные, полученные оригинальные данные в) то, где были применены рекомендации, вытекающие из исследования, какие разработаны и распространены внедренческие материалы (пособия, рекомендации, программы, методики, технологии и т.д.)	в	ОПК-1 ОПК-1.3
10	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Если рассматривать персонал как совокупность субъектов производственных функций, то работник предъявляет следующие требования к организации: а) соответствие характера и объема должностных обязанностей характеру и объему должностных прав б) благожелательные социально-психологические отношения в коллективе в) возможность межличностного общения в процессе труда и другие требования г) возможность профессионального и должностного роста д) режим труда и отдыха	а	ОПК-1 ОПК-1.4
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Основными характеристиками персонала в организации являются: а) классификация персонала б) признаки персонала в) численность персонала и структура персонала	в	ОПК-1 ОПК-1.3
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> По виду деятельности выделяют следующие виды кадрового резерва: а) Резерв развития и Резерв функционирования б) Резерв группы А и Резерв группы Б в) Стратегический и базовый резерв	а	ОПК-1 ОПК-1.4
13	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> По цели проведения оценки выделяют следующие виды: а) Оценка кандидатов, сотрудников б) Количественная, качественная, комплексная в) Плановая, внеплановая	б	ОПК-1 ОПК-1.3
14	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i>	б	ОПК-1

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
	К методам сравнительной оценки персонала относятся: а) Тестирование, анкетирование б) Метод шкалирования, Методика «360 градусов» («круговая методика») в) Биографический метод г) Система графического профиля		ОПК-1.4
15	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Методический подход к оценке трудовой эффективности, который позволяет оценить эффективность путем соизмерения экономии (прибыли) и затрат (вложений) экономически обосновать результаты деятельности организации по законченным проектам (бизнес-планам, инвестициям, мероприятиям): а) Социальная эффективность б) Управление производительностью в) Оценка трудового вклада г) Качество трудовой жизни д) Экономическая оценка эффективности	д	ОПК-1 ОПК-1.3

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

3.5 Перечень типовых тем для подготовки доклада

Ниже приведены образцы типовых тем докладов, сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины

*Образец типовых вопросов для доклада
по теме 1.2 «Теоретические и методические аспекты современных технологий обучения
и развития персонала организации: вариативность, возможности, риски»*

1. Метрики диагностики эффективности обучения персонала
2. Методики диагностики эффективности обучения персонала
3. Определение значений целевых показателей
4. Метрики диагностики эффективности развития персонала
5. Методики диагностики эффективности развития персонала
6. Цифровые инструменты диагностики обучения персонала

3.6. Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. Методические аспекты реализации крауд-технологий в системе подбора персонала в организации
2. Особенности применения технологии прелиминаринг в отборе персонала организации
3. Возможности и риски применения облачных технологий как эффективного инструмента подбора персонала
4. Методические аспекты применения баскет-метода в процедуре отбора персонала организации
5. Технология Executive search как инструмент отбора персонала: преимущества, возможности, риски
6. Теоретические и методические подходы к корпоративному обучению персонала: методы его оценки, возможности, риски
7. Преимущества, недостатки и возможности актуализации JobShadowing как полинаправленной кадровой технологии
8. Теоретические и методические аспекты применения секондмента как современной технологии обучения и развития персонала организации (проблемы, возможности актуализации, риски)
9. Современный подход к обучению (по циклу Колба): теоретические и методические аспекты
10. Возможности применения бенчмаркинга в совершенствовании обучения персонала организации
11. Теоретические и методические аспекты применения кейс-метода в обучении управленческого персонала организации
12. Использование геймификации в обучении персонала организации: подходы, преимущества, риски и их минимизация
13. Ассесмент-центр как эффективная технология деловой оценки персонала организации: преимущества, недостатки, риски
14. Грейдинг в системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала: теоретические и методические аспекты
15. Теоретические и методические аспекты применения технологии Кайдзен в мотивации трудовой деятельности персонала
16. Теоретические и методические аспекты применения бенчмаркинга в работе с персоналом современных организаций
17. Вовлеченность персонала организации: понятие, функции, классификация
18. Оптимизация трудовой деятельности персонала организации на основе CRM
19. Недирективные методы высвобождения персонала в организации: виды, подходы
20. Недирективные методы высвобождения персонала в организации: перспективы применения в условиях кризиса

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений)

1. Согласно данным исследований вовлеченные сотрудники создают в среднем на 12% больше прибыли, совершают меньше краж, на треть меньше прогулов. Вовлеченные сотрудники реже увольняются, чем просто лояльные. Обоснуйте данные утверждения. Поясните чем лояльный сотрудник отличается от вовлеченного.

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

Задание

1. Предложите план оптимизации трудовой деятельности персонала.
2. Назовите предполагаемые методики, основные показатели, рекомендуемые значения и формулы расчёта для проведения оценки эффективности выбранного предмета исследования.
3. Сформулируйте возможные проблемы по выбранной теме и предложите пути их решения (см. пример таблица 1).

Проблемы	Рекомендации по решению проблемы	Мероприятия	Документы

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
Кейс-задача (ситуационная задача)	Выполнение кейс-задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Форма проведения: индивидуально или в

	команде. Во время выполнения кейс-задач пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения кейс-задач, доводит до обучающихся: тему, форму и время выполнения кейс-задачи
Доклад	Доклад проводится во время практических занятий. Темы докладов прописаны в рабочей программе дисциплины по конкретной теме учебного занятия. Докладчик представляет презентацию, по окончании которой адресует аудитории вопросы для контроля усвоения материала доклада. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся перечень тем и время доклада
Тест	Тесты, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: тему теста, количество заданий и время выполнения
Экзамен	Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или тестирования. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практическое задание. На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 60 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы. Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Образец экзаменационного билета

 2023-2024 учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине « <u>Современные проблемы управления персоналом</u> » Специализация/профиль <u>Стратегическое управление персоналом</u> <u>1</u> семестр	Утверждаю Заведующий кафедрой «Управление персоналом» КриЖТ ИрГУПС _____ В.О. Колмаков	
1. Возможности применения бенчмаркинга в совершенствовании обучения персонала организации 2. Предложите план оптимизации трудовой деятельности персонала. 3. Сформулируйте возможные проблемы по выбранной теме и предложите пути их решения.			
Проблемы	Рекомендации по решению проблемы	Мероприятия	Документы