

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гарант Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 13.12.2023 14:09:29  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Кадровая и социальная политика компании "Российские железные дороги"**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

*Экзамен (3 семестр очная форма), (4 семестр очно-заочная форма)*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

ПК-6: Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики
ПК-2: Способен организовывать процесс адаптации, обучения и стажировки персонала
ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (3 семестр ДФО, 4 семестр ОЗФО)
ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Обучающийся знает: - прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики; - порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики; - уровни и типы кадровой и социальной политики	Тестовые задания (№ 1-10)
	Обучающийся умеет: - обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики; - принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики; - составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики	Тестовые задания (№ 21-32)
	Обучающийся владеет: - практики кадровой и социальной политики; - принципами разработки кадровой и социальной политики организации; - реализации кадровой и социальной политики	Практические задания (№ 1-9)
ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики	Обучающийся знает: - локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала; - основные методы адаптации и проведения стажировок; - порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах	Тестовые задания (№ 11-20)
	Обучающийся умеет: - фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации; - обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок; - производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Тестовые задания (№ 33-44)

	<p>Обучающий владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владения инструментами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала;</li> <li>- подготовки предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала;</li> <li>- подготовки предложений на основе результатов проведения мероприятий по адаптации и стажировке персонала</li> </ul>	<p>Практические задания (№ 10-21)</p>
--	---	---------------------------------------

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответы по вопросам экзаменационных билетов;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

## 2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	<p>Обучающийся знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прогрессивный опыт разработки стратегии кадровой и социальной политики;</li> <li>- порядок и особенности внедрения и реализации кадровой и социальной политики;</li> <li>- уровни и типы кадровой и социальной политики</li> </ul>
<p>1 Что является целью реализации Программы развития человеческого капитала в компании "Российские железные дороги"</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Обеспечить компанию квалифицированным и мотивированным персоналом, создавая условия для повышения его эффективности и в решение корпоративных задач</li> <li>b. Обеспечить условия для выполнения всеми работниками компании установленных ключевых показателей деятельности в установленные сроки с заданным качеством</li> <li>c. Обеспечение комфортные условия для работников компании, защита их здоровья и благополучия в условиях развития динамического развития отрасли</li> </ol> <p>2 Какие процессы включает в себя направление «Повышение эффективности персонала»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Управление ключевыми показателями (четкие задачи, требуемые ресурсы, выполнимость)</li> <li>b. Развитие персонала (обучение и развитие рабочих кадров, развитие руководителей и специалистов, работа с кадровым резервом, наставничество)</li> <li>c. Требования к персоналу (управление едиными корпоративными требованиями и оценкой персонала)</li> </ol> <p>3 Выберите наиболее близкую к фактической структуру персонала ОАО "РЖД" по категориям должностей:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. 20% - руководители, 40% - специалисты и служащие, 40% - рабочие</li> <li>b. 1% топ менеджеры, 19% руководители, 35% - специалисты и служащие, 45% - рабочие</li> <li>c. 10% - руководители 30% - специалисты и служащие, 60% - рабочие</li> </ol> <p>4 Корпоративная система негосударственного пенсионного обеспечения работников компании основана на принципе...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Паритетного финансирования (платежи на пенсионный счет работника вносятся работником и компанией в сопоставимых размерах)</li> </ol>	

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

б. Личного финансирования (платежи на пенсионный счет работника вносятся работником, а компания управляет пенсионными накоплениями обеспечивая гарантированный доход)

5 Вопросы формирования и развития культуры безопасности входят в сферу деятельности руководителей и специалистов по управлению персоналом в ОАО "РЖД"

а. Нет, вопросы безопасности отнесены к компетенции блоков безопасности (экономическая, экологическая, транспортная и т.д.)

б. Да, кадровый блок развивает культуру безопасности наряду с другими функциональными блоками

6 Целевой параметр по показателю «Укомплектованность штата» в ОАО "РЖД" составляет?

а. 100%

б. не менее 97%

с. не менее 98% и не более 102%

д. не менее 95%

7 Какие инструменты оценки корпоративных компетенций используются в компании?

а. Метод Ассесмент-Центр, SHL-тестирование, анкета вышестоящего руководителя, собеседование с представителем блока оценки персонала

б. Метод Ассесмент-Центр, SHL-тестирование

с. Метод Ассесмент-Центр, анкета вышестоящего руководителя, собеседование с представителем блока оценки персонала

8 Какие три показателя используются в компании для обобщённой оценки эффективности реализации социально-кадровой политики

а. Удовлетворённость персонала

б. Индекс лояльности

с. Итоги опроса ВЦИОМ

д. Место в рейтинге лучших работодателей России

е. Вовлечённость персонала

9 Какие процессы включает в себя направление «Мотивация персонала» в соответствии с программой развития человеческого капитала ОАО "РЖД"?

а. Обеспечение полноты и соблюдение сроков выплаты заработной платы

б. Нематериальная мотивация

с. Развитие системы премирования

д. Оплата и материальное стимулирование труда

10 Какие процессы включает в себя направление «Корпоративная культура и среда» в соответствии с матрицей управления человеческим капиталом

а. Обеспечение безопасных условий рабочей среды

б. Развитие корпоративной культуры

с. Развитие культуры речи

д. Комфортная рабочая среда

е. Внутрикорпоративные коммуникации

ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики

Обучающийся знает:

- локальные нормативные акты организации, регулирующие адаптацию и стажировку персонала;  
- основным методы адаптации и проведения стажировок;  
- порядок разработки планов адаптации и стажировок персонала на новых рабочих местах

11 Какая система премирования работников действует в компании "Российские железные дороги"?

а. Двухуровневая (1 уровень - за результаты подразделения, 2 уровень - за результаты работника)

б. Многоуровневая (1 уровень – условия премирования, 2 уровень – премирование за показатели компании, 3 уровень – премия за показатели подразделения, 4 уровень – за показатели работника, 5

уровень – за активность и результативность в решении срочных вопросов, 6 уровень – за особые поручения руководителя (начисляется раз в квартал)

с. Трехуровневая (1 уровень – условие премирования, 2 уровень – премирование за показатели подразделения в целом, 3 уровень индивидуальные показатели работника)

12 Из каких блоков состоит система Единых корпоративных требований к персоналу (ЕКТ) в компании "Российские железные дороги"

a. профессиональные компетенции, корпоративные компетенции, практические навыки, состояние здоровья

b. профессиональные компетенции, корпоративные компетенции, результативность и опыт, потенциал и мобильность

с. профессиональные компетенции, корпоративные компетенции, коммуникативные навыки, образование и стаж

13 Карьерный портал ОАО "РЖД" расположен в сети интернет по адресу

a. team.rzd.ru

b. vk.com/molodezrzd

с. rzd.ru

14 Выберите все направления реализации программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД»

a. обеспечение персоналом

b. повышение эффективности персонала

с. спортивные и культурно-массовые мероприятия

d. Взаимодействие с профсоюзами

e. реализация обеспечивающих HR –функций

f. обучение и повышение квалификации

g. мотивация персонала

h. корпоративная культура и среда

15 Укажите три главные ценности бренда компании ОАО «РЖД»

a. уверенность и мастерство

b. открытость инновациям

с. верность традициям

d. надежность и точность

e. партнёрство

f. ценность – в людях

16 Что относится к ключевым показателям деятельности в области управления персоналом в компании "РЖД"

a. укомплектованность штата

b. текучесть

с. средний возраст

d. действенность кадрового резерва

e. доля предприятий с укомплектованностью основных профессий менее 97%

17 Отметьте основные структурные подразделения компании и филиалы, осуществляющие реализацию социально-кадровой политики

a. РФСО "Локомотив"

b. Центр бренда работодателя и развития человеческого капитала (ЦБР)

с. Департамент по организации, оплате и мотивации труда (ЦЗТ)

d. Департамент социального развития (ЦСР)

e. Департамент управления персоналом (ЦКАДР)

f. Служба управления персоналом филиала

g. Дирекция здравоохранения (ЦДЗ)

18 Каким документом регулируются отношения между коллективом работником и работодателем?

- a. Коллективный договор
- b. Распоряжением №1240 от 01 октября 2003 года
- c. Трудовой договор

19 Целевые параметры в области работы с персоналом в компании "Российские железные дороги" закреплены Программой развития человеческого капитала

- a. Верно
- b. Неверно

20 Основные целевые параметры в области работы с персоналом в компании "Российские железные дороги" до 2030 года закреплены в Коллективном договоре ОАО "РЖД", заключенном между коллективом работников в лице Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей и ОАО "РЖД"

- a. Неверно
- b. Верно

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала	Обучающийся умеет: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечивать выполнение реализации кадровой и социальной политики;</li> <li>- принимать участие в разработке предложений по кадровой и социальной политики;</li> <li>- составлять алгоритмы реализации кадровой и социальной политики</li> </ul>

21. Как называется анализ, который представляет собой оценку внутренней среды фирмы, а также внешних возможностей и угроз?

- A) SWUT
- B) SWOT
- C) SWIT
- D) SWET
- E) SWYT

22. Что входит в управление персоналом?

- A) разработка и проведение кадровой политики, оплата и стимулирование труда, социально-психологические аспекты управления
- B) принципы, функции, экономические методы
- C) проведение НИОКР, обеспечение развития производства, обеспечение сбыта продукции
- D) разработка бизнес-проектов
- E) обеспечение производства материально-техническими ресурсами

23. К потенциально слабым сторонам компании можно отнести:

- A) низкие доходы
- B) устаревшие производственные мощности
- C) низкая численность персонала
- D) отсутствие четкой стратегии, устаревшие производственные мощности, недостаток навыков и таланта
- E) отсутствие заемных средств

24. Угрозу факторов внешней среды могут представлять:

- A) низкий уровень квалификации рабочих предприятия
- B) устаревшие производственные мощности
- C) выход на рынок новых продукции конкурентов с низкими издержками
- D) внедрение конкурентом нового продукта по высокой цене
- E) благоприятная политика государственного регулирования при спадах и колебаниях уровня деловой активности.

25. Важнейшей задачей менеджмента является:

- A) организация производства товаров и услуг с учетом потребностей потребителей

- В) руководство разработкой финансовой политики
- С) определение организационной структуры управления фирмой
- Д) разработка программы маркетинга по продукту
- Е) организация сбыта продукции

26. Социально-психологические аспекты управления не включают:

- А) стабильность служебного положения
- В) организацию рабочих мест
- С) пути повышения производительности труда
- Д) обеспечение стабильности занятости
- Е) эффективную систему премирования

27. С греческого языка «Стратегия» означает ...

- А) искусство красиво говорить
- В) искусство генерала
- С) идея
- Д) планирование
- Е) цели фирмы

28. Разработка и проведение кадровой политики включает:

- А) принципы подбора и расстановки персонала
- В) прогнозирование и планирование деятельности на перспективу
- С) условия найма и увольнения, обучения и повышения квалификации
- Д) принципы подбора и расстановки персонала; условия найма и увольнения, обучения и повышения квалификации
- Е) принципы подбора и расстановки персонала

29. Руководитель должен, как правило, учитывать внутреннее и внешнее окружение в целом, поскольку организация является открытой системой. Какой из нижеприведенных пунктов относится к внутренней среде организации?

- А) научно-технический прогресс, состояние экономики страны
- В) цели, структура, задача, люди
- С) конкурентная среда, потребители
- Д) законодательные и нормативные акты
- Е) налоги, кредиты

30. Какой из названных ниже пунктов отражает внешнюю среду в бизнесе прямого воздействия на организацию?

- А) состояние экономики
- В) поставщики ресурсов, потребители, конкуренты
- С) технология, цели, задачи, структура
- Д) научно-технический прогресс
- Е) международные события.

31. Стиль руководства в менеджменте означает:

- А) делегирование полномочий, обогащение содержания работы, улучшение взаимоотношений
- В) мотивация людей происходит на основе сложной совокупности потребностей и ожиданий
- С) процесс согласования работы своих подчиненных
- Д) влиять, целенаправленно воздействовать на кого-то или быть причиной чьего-то поведения
- Е) это процесс коммуникации в организации

32. Кадровые службы в подразделениях ОАО «РЖД» самостоятельно осуществляют:

- А) подготовку сырья и материалов;
- Б) выявление социальных потребностей трудящихся;
- В) совершенствование снабжения;
- Г) изучение рынка сбыта продукции;



Д) подготовку резерва на руководящие должности высшего звена управления, выявление социальных потребностей трудящихся, совершенствование структур и штатов, планирование и изучение движения кадров.

ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики

Обучающийся умеет:

- фрагментарно определять группы персонала для стажировки и адаптации;
- обеспечивать документационное сопровождение адаптации и стажировок;
- производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала

33. Философия управления персоналом формируется под влиянием бизнеса с учетом:

- А) внешних факторов
- Б) внутренних факторов
- С) количественных характеристик
- Д) качественных характеристик
- Е) внешних факторов, внутренних факторов

34. Основная функция миссии организации

- А) прояснение возникающих проблем
- Б) движение предприятия к стратегическим целям
- С) определение предназначения компании на основе потребностей окружающей среды
- Д) улучшение контроля в организации
- Е) гармония с внешней средой.

35. Результаты деловой оценки персонала:

- А) прямые
- Б) косвенные
- С) открытые
- Д) закрытые
- Е) прямые, косвенные.

36. Назовите структуры системы управления персоналом:

- а) матричная
- в) функциональная
- с) штабная
- д) линейная
- е) матричная, функциональная, штабная, линейная

37. Карьера – это:

- А) продвижение по служебной лестнице, достижение профессионального успеха
- Б) состояние духовного единства и чувство взаимной поддержки между членами фирмы в достижении целей
- С) внутреннее побуждение человека к действию
- Д) мотив
- Е) престиж

38. Стратегическое планирование – это...

- А) комплекс мер по регулированию деятельности предприятия
- Б) разница между текущим управлением на уровне производства и управлением, осуществляемом на высшем уровне
- С) набор процедур и решений, с помощью которых разрабатывается стратегия предприятия, обеспечивающая достижение цели предприятия
- Д) разработка и анализ альтернатив
- Е) выбор стратегии

39. Вербовка персонала – это совокупность мер, предпринимаемых фирмой для:

- А) получения информации о сотрудниках на фирме
- Б) установления контакта и привлечения кандидатов на вакантные должности
- С) установления соответствия кандидатов требованиям фирмы
- Д) найма на работу наиболее отвечающих требованиям фирмы
- Е) определения фирмой, характеристик для кандидатов

40. Политика управления персоналом заключается:

- А) в выборе фирмой средств и способов достижения целей управления персоналом, которые осуществляются на основе доминирования тех или иных ценностей
- Б) в предпринимаемых фирмой мерах для установления контакта и привлечения спонсоров
- С) в установлении соответственных кандидатов для сотрудничества в соответствии требованиям фирмы
- Д) убеждение отклонений от норм
- Е) убеждение работниками не устраивающего их уровня

41. Разнообразие форм найма и режимов труда, обеспечивающее приспособление фирмы к конъюнктурным экономическим колебаниям, это:

- А) баланс кадров
- Б) гибкое использование кадров
- В) ротация кадров
- Г) делегирование полномочий
- Д) дескрипционная власть

42. Состояние духовного единства и чувство взаимной поддержки между членами фирмы в достижении целей; важный элемент внутрифирменной культуры:

1. корпоративный дух
2. внутрифирменная культура
3. заинтересованные группы
4. партисипация
5. трудовые отношения

43. Разработчиками «модели мотивации», объединяющей элементы теорий ожидания и справедливости, являются:

- А) Л. Портер и Э. Лоулер
- Б) Лок и. Шамир
- В) Адамс и К. Менар
- Г) Вебер и Крозье
- Д) Минцберг и Д. Макгрегор

44. Что относится к внешним средствам привлечения персонала:

- А) реклама фирмы
- Б) биржа
- В) объявление по трудоустройству
- Г) реклама фирмы, объявление
- Д) все выше перечисленное

ПК-2.1: Проводит мероприятия по организации обучения и стажировки персонала

Обучающийся владеет:

- практики кадровой и социальной политики;
- принципами разработки кадровой и социальной политики организации;
- реализации кадровой и социальной политики

1. Какие влияние на социальное управление оказывает организационная обособленность?

2. Каково назначение и из каких разделов должен состоять план социального развития персонала предприятия?

<p>3. Что такое социальный паспорт предприятия?</p> <p>4. В чем заключается основное противоречие экономической и социальной эффективности социального управления на уровне предприятий?</p> <p>5. Объясните обобщающий критерий оценки эффективности социального управления.</p> <p>6. Назовите используемые на практике понятия и частные показатели оценки эффективности социального управления на предприятиях.</p> <p>7. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД».</p> <p>8. Каковы особенности молодежной политики ОАО «РЖД»? Какие документы компании с ней связаны?</p> <p>9. Раскройте назначение и содержание социальных отчетов холдинга.</p> <p>10. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» с позиций работодателя и работника</p>	
<p>ПК-6.1: Участвует в разработке и реализации кадровой и социальной политики</p>	<p>Обучающий владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- владения инструментами анализа эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала;</li> <li>- подготовки предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала;</li> <li>- подготовки предложений на основе результатов проведения мероприятий по адаптации и стажировке персонала</li> </ul>
<p>11. Назовите виды социальной власти и охарактеризуйте их участие в социальной политике.</p> <p>12. Назовите и охарактеризуйте модели государственной социальной политики.</p> <p>13. Назовите основные инструменты социального управления в компании «РЖД»</p> <p>14. Раскройте понятия «социальное развитие организации» и «социальное развитие персонала».</p> <p>15. Какие главные выводы для современности можно сделать из исторического опыта социального управления?</p> <p>16. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации и в компании ОАО «РЖД»?</p> <p>17. Что такое социальное управление в компании «РЖД»?</p> <p>18. Что является объектом и предметом социального управления в компании «РЖД»?</p> <p>19. В чем заключается развитие объекта социального управления в компании «РЖД»?</p> <p>20. Какова ведущая цель социального управления в компании «РЖД»?</p> <p>21. Назовите основные функции социального управления в компании «РЖД».</p>	

### 3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

#### Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

#### Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

- «Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.
- «Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.
- «Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной

грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

### **Вопросы для подготовки к экзамену**

1. Понятие «кадровая политика». Кадровая политика как механизм реализации стратегий организации.

2. Руководящие установки «Стратегии управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года».

3. Понятие «процессный подход». Принципы процессного подхода.

4. Регламенты взаимодействия по процессам. Преимущества регламентов взаимодействия.

5. Профессиональные стандарты.

6. Система единых корпоративных требований. Внедрение ЕКТ.

7. Требования к корпоративным и профессиональным компетенциям работника.

8. Сущность и содержание процедуры оценки кандидата на вакантную должность. Методы оценки кандидата на вакантную должность.

9. Основные методы отбора, применяемые на предварительной стадии: письмо-обращение (заявление об участии в отборочных процедурах), личный листок по учету кадров, резюме, телефонное или скайп-интервью и др.

10. Методы окончательного отбора персонала: интервью (собеседование), тестирование, проверка рекомендаций и послужного списка, медицинский отбор, испытания на детекторе лжи и др.

11. Понятие «рынок труда». Характеристики рынка труда. Внутренние рынки труда и занятость персонала организации.

12. Технологии формирования внутреннего кадрового рынка предприятия. Источники и пути покрытия потребности в персонале.

13. Кадровый маркетинг, методы изучения внешнего и внутреннего рынков труда.

14. Нормативно-правовые основы управления персоналом.

15. Сущность и содержание методов оценки персонала в компании.

16. Кейсы профессиональных знаний и умений.

17. Эссе как метод оценки персонала.

18. Использование результатов оценки как инструмента развития и ротации кадров.

19. Технологии управления персоналом: вовлечение и трудовая мотивация, организация труда.

20. Технологии управления персоналом: аттестация, управление карьерой, высвобождение.

21. Организация работы с кадровым резервом.

22. Понятие «наставничество». Теоретические аспекты наставничества.

23. Наставничество как метод обучения персонала Организация работы с молодыми сотрудниками.

24. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками предприятия.

25. Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проектов, снижении социальной напряженности в коллективе предприятия.

26. Понятие «корпоративная культура». Функции корпоративной культуры.

27. Корпоративная культура и управление конфликтным взаимодействием. Преодоление отрицательных последствий от участия в конфликте.

28. Кодекс деловой этики ОАО «РЖД». 10 этических принципов.

29. Деловой этикет и речевая культура специалиста по управлению персоналом.

30. Речевая компетентность работника транспортной отрасли.

31. Искусство публичного выступления. Культура ведения дискуссии.

32. Планирование и использование рабочего времени. Методы борьбы с «ловушками времени».
33. Понятия «коммуникация», «коммуникационный процесс». Элементы коммуникационного процесса.
34. Поддерживающая коммуникация. Преодоление коммуникативных барьеров.
35. Активное слушание. Умение задавать вопросы. Межличностные коммуникации в трудовой деятельности.
36. Сформулируйте главную цель социальной политики.
37. Назовите основные части социальной политики.
38. Назовите виды социальной власти и охарактеризуйте их участие в социальной политике.
39. Назовите и охарактеризуйте модели государственной социальной политики.
40. Охарактеризуйте зарубежный опыт социального управления.
41. Охарактеризуйте отечественный исторический опыт социального управления.
42. Какие главные выводы для современности можно сделать из исторического опыта социального управления?
43. Каковы современные тенденции государственной социальной политики в Российской Федерации?
44. Что такое социальное управление?
45. Что является объектом и предметом социального управления?
46. В чем заключается развитие объекта социального управления?
47. Какова ведущая цель социального управления?
48. Раскройте понятия «прямое социальное управление» и «косвенное социальное управление».
49. Назовите основные функции и инструменты социального управления.
50. Опишите Коллективный договор ОАО «РЖД» с позиций работодателя и работника
51. Раскройте понятия «социальное развитие организации» и «социальное развитие персонала».
52. Какое влияние на социальное управление оказывает организационная обособленность?
53. Каково назначение и из каких разделов должен состоять план социального развития персонала предприятия?
54. Что такое социальный паспорт предприятия?
55. В чем заключается основное противоречие экономической и социальной эффективности социального управления на уровне предприятий?
56. Объясните обобщающий критерий оценки эффективности социального управления.
57. Назовите используемые на практике понятия и частные показатели оценки эффективности социального управления на предприятиях.
58. Перечислите и охарактеризуйте основные направления развития социальной политики ОАО «РЖД».
59. Каковы особенности молодежной политики ОАО «РЖД»? Какие документы компании с ней связаны?
60. Раскройте назначение и содержание социальных отчетов холдинга.

### **Критерии формирования оценок к экзамену**

- «Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок
- «Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.
- «Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.
- «Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.