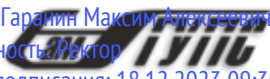


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранн Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.12.2023 09:30:51
Уникальный программный ключ:
7708e3a47ebba8ee02711b293d7c78bd1e40bf68

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

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ПРАКТИКЕ

Учебная практика

(практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)

(наименование практики)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами
(наименование)

1. Пояснительная записка

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

Формы промежуточной аттестации:

Зачет с оценкой – 2 семестр (ОФО), 2 курс (ЗФО)

Перечень компетенций, формируемых в процессе прохождения практики

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
ПК-1: знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале
ПК-3: знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	D/03.6 Организация адаптации и стажировки персонала

07.003. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)

ПК-1. В. Деятельность по обеспечению персоналом
В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале

ПК-3. В. Деятельность по обеспечению персоналом
В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

ПК-4. D. Деятельность по развитию персонала
D/03.6 Организация адаптации и стажировки персонала

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

Результаты обучения по дисциплине
Обучающийся знает: основы разработки и реализации концепции кадровой политики основы стратегического управления персоналом; Основы использования и управления интеллектуальной собственностью организации основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала роль социализации, профориентации и профессионализации персонала психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации психологические основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации
Обучающийся умеет: применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации

<p>анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала. анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации анализировать психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала при разработке и внедрении программ трудовой адаптации ориентироваться в специфике социализации, профориентации и профессионализации персонала при различных вариантах кадрового планирования</p>
<p>Обучающийся владеет: основными технологиями оценки эффективности управления персоналом навыками определения ресурсов, выбором средств и методов проведения оценки персонала, базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом технологиями и инструментами разработки и реализации эффективной кадровой политики организации способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме навыками социализации для успешной профессиональной социализации готовностью учитывать в практике управления персоналом психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала готовностью учитывать при кадровом планировании основы социализации, профориентации и профессионализации персонала</p>

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) проводится в форме собеседования по отчёту о практике.

2. Типовые¹ 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 знаниевого образовательного результата

Вопросы	Код индикатора
Кадры решают всё	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Работник и работодатель: логика взаимного притяжения.	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Обучение менеджменту и предпринимательству на современном этапе	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Явление мотивации слов	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Великие промышленники	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
От управления кадрами - к управлению персоналом	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
О передаче власти наемному менеджеру	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Задачи менеджмента в XXI веке	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Системы мотивации персонала в Западной Европе и США	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Билл Гейтс и сотворение Microsoft	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Управление чужим поведением: технология личного психологического влияния	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Японское чудо	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Мотивация в стиле ЭКШН	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Потребности и психология социальной деятельности человека	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Самоактуализированные люди: исследование психологического здоровья	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Мотивация и личность	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Мотивационное значение заработной платы	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Повышение мотивационной функции системы вознаграждений	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Организация и нормирование труда	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Человеческий фактор в российском бизнесе	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Генезис мотивации	ПК-1, ПК – 3, ПК -4

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 несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Система менеджмента качества как мотиватор успешного результата в бизнесе	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Проблемы мотивации работников в России.	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации	ПК-1, ПК – 3, ПК -4
Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации экономики	ПК-1, ПК – 3, ПК -4

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Задания	Код индикатора и трудовой функции
Роль и место службы управления персоналом в организации	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Основная документация службы управления персоналом	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Основные нормативные документы, используемые службой управления персоналом	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Ведением учета рабочего времени работников	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Взаимодействие службы управления персоналом с другими структурными подразделениями организации	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Основные правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Характеристики делового общения в организации	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Организация архивного хранения кадровых документации	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Основные программные продукты и действующих информационных систем документооборота в организации	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Описание процедуры ознакомления сотрудников с кадровой документацией	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6
Краткое описание систем защиты персональных данных сотрудников в организации	ПК-1. В/01.6 ПК-3. В/02.6 ПК-4. D/03.6

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

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«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.