

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гарант Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:22  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

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

**Организация доступной среды на транспорте**

---

*(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: *зачет, 6 семестр (ДФО), 3 курс (ЗФО).*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 6 (ДФО), 3 курс (ЗФО))
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся знает: основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи; особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии.	Вопросы (№1-62)
	Обучающийся умеет: узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур; узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия	Задания (№ 1-15)
	Обучающийся владеет: базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур; приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур; способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения.	Задания (№ 21-23)
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного,	Обучающийся знает: технологии анализа морально-психологический климата трудового коллектива инструменты прикладной социологии в	Вопросы (№ 63-124)

нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	формировании и воспитании трудового коллектива основные подходы к формированию и воспитанию трудового коллектива при реализации управленческого консультирования	
	Обучающийся умеет: применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива применять в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива Применять основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования	Задания (№ 16-20)
	Обучающийся владеет: прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива способностью использовать технологии морально-психологического, психофизиологического анализа трудового коллектива способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Задания (№ 24- 27)

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

- 1) собеседование;
- 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
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся знает: основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи; особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии.
	<p>1. Что относится к сфере профессиональной этики:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) контроль за исполнением людьми своих профессиональных обязанностей;</li> <li>б) нравственные нормы, регулирующие отношение человека к своим профессиональным обязанностям;</li> <li>в) взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности.</li> </ol> <p>г) вопросы трудовой дисциплины</p> <p>2. Что выступает в качестве источника санкции при нарушении требований профессиональной этики:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) закон, право;</li> <li>б) общественное мнение.</li> <li>в) профессиональный кодекс;</li> <li>г) мнение начальника.</li> </ol> <p>3. К принципам профессиональной этики не относится</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) особое понимание требований трудовой дисциплины;</li> <li>б) профессиональная компетентность;</li> <li>в) корпоративность;</li> <li>г) особая форма моральной ответственности, обусловленная родом деятельности.</li> </ol> <p>4. Профессиональная этика должна строиться, исходя из:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а) интересов той или иной профессиональной группы;</li> <li>б) приоритета государственных интересов над частными;</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 несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

в) идей гуманизма и возрастания ценности человеческой личности.  
г) приоритет интересов индивидуума.

5. Принцип подчиненности юриста только закону:

- а) ограничивает его независимость;
- б) способствует его независимости.
- в) не влияет на его независимость;
- г) частично ограничивает и частично способствует независимости.

6. Поддержание правила «учитель всегда прав»

- а) способствует укреплению авторитета учителя, что соответствует требованиям педагогической этики;
- б) развивает требовательность по отношению к учащимся, что также соответствует педагогической этике;
- в) не соответствует педагогической этике.
- г) не имеет никакого значения.

7. Современное понимание «врачебной этики» включает в себя:

- а) исключительно вопросы взаимоотношения врачей друг с другом;
- б) требование никогда не сообщать больным правды о прогнозе их заболевания;
- в) право пациента играть решающую роль в принятии касающихся его медицинских решений.
- г) говорить больному только правду.

8. Сам погибай, а товарища выручай — эта максима выражает требование профессиональной этики:

- а) административно-управленческого аппарата;
- б) сферы обслуживания;
- в) военнослужащих.
- г) спортсменов.

9. В какой стране была принята в 1994 году Декларация Ко – «Принципы бизнеса»?

- А) в Англии;
- Б) в Японии;
- В) в Швейцарии;
- Г) во Франции.

10. Что нельзя отнести к «вечным» моральным проблемам, которые стоят перед субъектами деловых отношений?

- А) взаимоотношения между начальником и подчинённым;
- Б) соотношение целей и средств их достижений;
- В) соотношение личных и общественных интересов;
- Г) выбор между краткосрочной выгодой и долгосрочным результатом.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Обучающийся знает: технологии анализа морально-психологического климата коллектива инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива основные подходы к формированию и воспитанию трудового коллектива при реализации управленческого консультирования

**Примерные задания:**

11. К видам деловых услуг не относится?

- А) Реклама и отношения с общественностью
- Б) Деловая информация
- С) Юридическое обслуживание
- Д) Нет верного ответа

12. Верны ли следующие утверждения

- А) Консультационная услуга представляет собой совет, рекомендацию, анализ, оценку, прогноз, справку и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента;
  - Б) В качестве клиента рассматривают и работника самого предприятия, потребляющего «внутренний продукт», производимый другими работниками, а также бизнес-процессы, в ходе которых происходит подготовка и создание продукта для внешнего клиента.
- А) Верно только А
  - Б) Верно только Б
  - С) Оба утверждения неверны
  - Д) Оба утверждения верны

13. Цель консультирования это

- А) Достижение организацией ее рыночных целей
- Б) Помощь клиенту в осуществлении результативных изменений в его организации
- С) Помочь другим людям решать проблемы и яснее видеть их возможности
- Д) Всё перечисленное

14. Что не относится к задачам, с которыми сталкиваются консультанты в организациях?

- А) задачи на исправление ситуации
- Б) задачи на выявление ошибок

- C) задачи на усовершенствование существующей ситуации  
 D) задачи на инновацию
15. Верны ли следующие утверждения?  
 A) Можно выделить два основных подхода к консультированию: функциональный и профессиональный;  
 Б) Эти два подхода никак не связаны друг другом.  
 A) Верно только А  
 B) Верно только Б  
 C) Оба утверждения неверны  
 D) Оба утверждения верны
16. Консультирование с позиций профессионального подхода - это:  
 A) консультативная служба, работающая по договору на оказание консультационных услуг  
 B) союз профессионалов-консультантов  
 C) общество независимых экспертов  
 D) фирма, работающая в сфере услуг
17. Предметом консультирования являются  
 A) экономика  
 B) управление  
 C) экономика и управление  
 D) методы внедрения экономических и управленческих знаний в практику хозяйственных структур
18. К методам решения содержательной части проблем не относятся  
 A) Методы диагностики  
 B) Методы решения проблем  
 C) Методы выбора ролей консультанта и клиента  
 D) Методы реализации
19. К методам создания взаимоотношений, благоприятных для проведения изменений не относятся  
 A) Методы выбора ролей консультанта и клиента  
 B) Методы обработки информации  
 C) Методы сотрудничества и помощи клиенту в осуществлении изменений  
 D) Методы повышения мотивированности персонала и руководителей к изменениям
20. Объектами консультирования могут являться:  
 A) частные и государственные предприятия  
 B) зарубежная консультационная организация  
 C) отечественная консультационная организация  
 D) ассоциация консультантов

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Обучающийся умеет: узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур; узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия.</p>
--	--

### **Примерные вопросы:**

1. Каким инструментарием этики деловых отношений должен владеть руководитель?
2. Назовите характерные черты «трудного» руководителя и основные причины их появления?
3. Перечислите правила, позволяющие противодействовать возникновению конфликтов.
4. Какие виды коммуникативных барьеров вы знаете? Каковы причины их возникновения?
5. В чём сущность коммуникативной, интерактивной, перцептивной сторон общения?
6. Какую роль играет обратная связь в деловом общении?
7. Какие общепринятые нравственные требования к общению составляют основу коммуникативной культуры?
8. Какие личностные качества субъекта общения определяют уровень его коммуникативной культуры?
9. Развитие каких социально-психологических умений способствует повышению уровня коммуникативной культуры?
10. В каких формах осуществляется деловое общение? Назовите их особенности.
11. Сущность стиля общения. Какие факторы определяют стиль общения?
12. Какие методы используются в процессе делового общения для воздействия на партнёров?

### **Примерный перечень дискуссионных тем**

13. Значение нравственных норм при регулировании конфликтов.
14. Правила проведения собеседования.
15. Цель разработки и содержание этических кодексов организаций.
16. Правила проведения публичного выступления и ответов на вопросы аудитории.
17. Современные электронные средства связи их использование в деловом общении (мобильный телефон, интернет).
18. Закономерность психологической самозащиты. Виды безопасности.
19. Варьирование тональности выступления и особенности выделения главных мыслей.

<b>20. Критерии, определяющие наличие манипуляций в отношениях между людьми.</b>	
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Обучающийся умеет: применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива применяя в рамках управленческого консультирования инструменты прикладной социологии для формирования трудового коллектива Применять основные подходы к формированию и воспитанию трудового при реализации управленческого консультирования
<b>Примерные задания:</b> 21. Характер деятельности консультационных компаний. 22. Степень специализации консультационных компаний. 23. Масштаб консультационной деятельности. 24. Портрет типичного консультанта. 25. Типы клиентов консультационных компаний. 26. Сфера деятельности клиентов консультационных компаний. 27. Масштаб рынка клиентов консультационных компаний. 28. Величина активов и пассивов клиентов консультационных компаний. 29. Организационно-правовая форма клиентов консультационных фирм. 30. Мотивы, побудившие компании обратиться за консультациями. 31. Портрет типичного клиента.	
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся владеет: базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур; приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур; способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения.
<b>Примерные кейсы:</b> 1. Изучить и оценить кодексы поведения студентов университетов РФ. 2. Составить докладную записку с обоснованием допуска обучающегося к зачету. 3. Охарактеризовать стили поведения, формируемые нормами и правилами. Определить идентичность или обучающихся у себя в группе.	
ПК-31: способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Обучающийся владеет: прикладной социологией в формировании и воспитании трудового коллектива способностью использовать технологии морально-психологического, психофизиологического анализа трудового коллектива способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
<b>Примерные кейсы:</b> 4. Отработка навыков формулирования запроса на консультацию внутреннего и внешнего эксперта. 5. Отработка навыков использования метода SWOT анализа 6. Выполнение индивидуального задания по оптимизации кадрового процесса или объекта (по выбору) методом SWOT анализа 7. Написание отчета о направлениях оптимизации изученного объекта исследования	

## 2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Понятие социального - основные значения и область применения.
2. Объяснить, когда и в связи с чем возникла функция управления социальной подсистемой предприятия.
3. Основные представители отечественной школы социального управления в промышленности.
4. Состав и краткое содержание основных этапов эволюции функции социального управления в экономике России.
5. Понятие социального планирования, его соотношение с понятием социального управления.
6. Социальная политика и концепция социального управления.

7. Соотношение понятий прогресса и социального развития.
8. Факторы, влияющие на направленность и динамику социальных изменений.
9. Соотношение возможностей предприятия и факторов внешней среды в управлении социальными процессами на предприятии.
10. Понятие социального партнерства.
11. Модели социальных отношений в экономической сфере развитых стран Запада.
12. Понятие социального норматива. Примеры.
13. Значение социальных нормативов как средства управления социальными процессами.
14. Индекс развития человеческого потенциала.
15. Понятия качества жизни и уровня трудовой жизни.
16. Стратегия социального развития.
17. Понятие социальной инфраструктуры.
18. Элементы социальной среды работника.
19. Социальное управление как часть реализации системы планирования на предприятии
20. Понятие «Социальный стандарт»
21. Оценка социального развития трудового коллектива
22. Основные направления корпоративной социальной политики
23. Уровни и последствия социально – ориентированного предпринимательства
24. Взаимосвязь корпоративной социальной политики и развития бизнеса
25. Планирование социальной ответственности бизнеса в России и за рубежом
26. Модели формирования социальной ответственности организации
27. Характеристики международных стандартов социальной отчетности
28. Направления анализа и оценки управления корпоративной социальной ответственностью

### **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 объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма 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.*



### **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.