



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИГДиТ
И.А. Пыталев

14.02.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки (специальность)
23.05.04 Эксплуатация железных дорог

Направленность (профиль/специализация) программы
23.05.04 Промышленный транспорт

Уровень высшего образования - специалитет

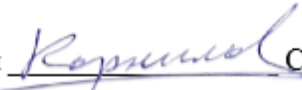
Форма обучения
заочная

Институт/ факультет	Институт горного дела и транспорта
Кафедра	Логистика и управление транспортными системами
Курс	1

Магнитогорск
2022 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности |
23.05.04 Эксплуатация железных дорог (приказ Минобрнауки России от 27.03.2018 г. №
216)


Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Логистика и
управление транспортными системами
13.01.2022, протокол № 4

Зав. кафедрой  С.Н. Корнилов


Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГДиТ
14.02.2022 г. протокол № 3

Председатель  И.А. Пыталев

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры ЛиУТС, канд. техн. наук  О.В. Фридрихсон

Рецензент:

Начальник отдела внешней логистик ООО «Караван Трейд»  А.С. Пенькова

□

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.Н. Корнилов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.Н. Корнилов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.Н. Корнилов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.Н. Корнилов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.Н. Корнилов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Логистика и управление транспортными системами

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ С.Н. Корнилов

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» является развитие у студентов управленческих качеств, а также формирование общепрофессиональных в области методологических основ управления человеческими ресурсами организации горнодобывающей отрасли, а также современных методов и подходов формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала организации, управления мотивацией трудового коллектива, повышения эффективности программ развития кадрового потенциала компаний, оценки эффективности управленческих решений в области управления человеческими ресурсами и др.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Управление человеческими ресурсами входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Дисциплина "Управление человеческими ресурсами" входит в базовую часть учебного плана образовательной программы. Для изучения дисциплины необходимы знания, умения, навыки, сформированные в результате изучения предметов "Обществознание", "Математика", "Экономика" в рамках освоения программы среднего общего образования.

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Инвестиционный анализ и управление рисками

Логистика

Управление транспортными системами

Проектная деятельность

Экономика предприятия

Производственный менеджмент

Бизнес-планирование на транспорте

Менеджмент на транспорте

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Управление человеческими ресурсами» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-3	Способен принимать решения в области профессиональной деятельности, применяя нормативную правовую базу, теоретические основы и опыт производства и эксплуатации транспорта
ОПК-3.1	Применяет на практике решения в области профессиональной деятельности, используя нормативно-правовые акты и правовые нормы эффективной организации транспортного процесса
ОПК-3.2	Анализирует систему показателей работы и использования подвижного состава в грузовом движении, основные показатели пассажирских перевозок
ОПК-3.3	Разрабатывает и реализует требования по обеспечению эффективной эксплуатации транспорта и транспортной безопасности.
ОПК-5	Способен разрабатывать отдельные этапы технологических процессов производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей, анализировать, планировать и контролировать технологические процессы

ОПК-5.1	Осуществляет контроль соблюдения на транспортно-грузовых комплексах установленных требований, действующих технических регламентов, стандартов, норм и правил в области организации, техники и технологии погрузочно-разгрузочных, транспортных и складских работ
ОПК-5.2	Анализирует, планирует и контролирует технологические процессы производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей
ОПК-5.3	Разрабатывает технологические процессы проектируемых и реконструируемых железнодорожных станций и узлов
ОПК-8 Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров	
ОПК-8.1	Составляет планы, разрабатывает предложения и мероприятия по совершенствованию системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров
ОПК-8.2	Готовит и проводит курсы повышения квалификации и переподготовки кадров, составляет должностные инструкции и квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам работников, необходимым для исполнения должностных обязанностей
ОПК-8.3	Разрабатывает систему организации и методики производственного обучения, порядок управления им, пути совершенствования организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 6,4 акад. часов;
- аудиторная – 6 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,4 акад. часов;
- самостоятельная работа – 61,7 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. час

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Методологические основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»								
1.1 Персонал как объект управления, его роль в устойчивом развитии компании	1	0,2			6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
1.2 Цели и задачи "Управления человеческими ресурсами" как специфического вида менеджмента, принципы, функции, методы и эволюция концепций науки		0,2			6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
Итого по разделу		0,4			13			
2. Инструменты стратегического и оперативного управления человеческими ресурсами организации								
2.1 Планирование, набор, отбор, ориентация. Маркетинг персонала, оценка трудового потенциала работника	1	0,2		1/0,3И	7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	

2.2	Технологии управления персоналом мотивацией		0,3		0,5/0,2И	7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
2.3	Система стимулирования персонала		0,2		1/0,3И	6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
2.4	Управление адаптацией персонала		0,3		1/0,5И	6,5	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
Итого по разделу			1		3,5/1,3И	27			
3. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами									
3.1	Организация процедуры аттестации работников		0,3		0,3/0,3И	7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
3.2	Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами компании	1	0,3			7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	
3.3	Роль персонала в обеспечении устойчивого развития компании и управлении рисками				0,2	7,7	Самостоятельное изучение учебной литературы, конспекта лекций, подготовка к практическому занятию	Устный опрос, выступление на семинаре, проблемная дискуссия	

Итого по разделу	0,6		0,5/0,3И	21,7			
Итого за семестр	2		4/1,6И	61,7		зачёт	
Итого по дисциплине	2		4/1,6И	61,7		зачет	

5 Образовательные технологии

Для реализации предусмотренных видов учебной работы в качестве образовательных технологий в преподавании дисциплины «Управление человеческими ресурсами» используются традиционная и модульно-компетентностная технологии.

Передача необходимых теоретических знаний и формирование основных представлений в учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами» происходит с использованием мультимедийного оборудования

Практические занятия проходят в традиционной форме и в форме проблемных семинаров. На проблемных семинарах обсуждение нового материала сопровождается постановкой вопросов и дискуссией в поисках ответов на эти вопросы. В ходе проведения практических занятий выполняется решение практических задач по различным разделам дисциплины, проводятся деловые игры, используется метод «case study», предусматривающие обсуждение и решение ситуационных задач и практических упражнений по применению инструментов эффективного управления человеческими ресурсами организации.

Самостоятельная работа стимулирует студентов в процессе подготовки домашних заданий, при подготовке к промежуточной аттестации.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Дуракова, И. Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учебное пособие / И. Б. Дуракова, Е. С. Корыстина. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-013423-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1006701> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

2. Булат, Р. Е. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие / Р. Е. Булат. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 234 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010318-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007087> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

3. Голованова, Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия : учеб. пособие / Е.Н. Голованова, С.А. Лочан, Д.В. Хавин ; под общ. ред. А.М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 88 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004754-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=355795> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

4. Ларионов, Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Монография / Г. В. Ларионов. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 160 с. - ISBN 978-5-394-02500-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=48670> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

б) Дополнительная литература:

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник, 2010. - 262 с. ISBN 978-5-9558-0111-7. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/203112> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

2. Балынская, Н. Р. Актуальные проблемы организации труда персонала : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2884.pdf&show=dcatalogues/1/1134159/2884.pdf&view=true> (дата обращения: 27.05.2022). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник для бакалавров / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. — 2-е изд. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 208 с. - ISBN 978-5-394-03704-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091211> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

4. Консультирование в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие / под ред. д-ра социол. наук, проф. Н. И. Шаталовой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 221 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003824-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=354366> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке.

в) Методические указания:

1. Введение в специальность "Управление персоналом" : учебное пособие / Н. Р. Балынская, В. М. Гафурова, С. В. Коптякова, И. В. Риттер ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2565.pdf&show=dcatalogues/1/1130367/2565.pdf&view=true> (дата обращения: 27.05.2022). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Коптякова, С. В. Оценка и аттестация персонала : учебно-методическое пособие / С. В. Коптякова, Т. В. Майорова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3065.pdf&show=dcatalogues/1/1135094/3065.pdf&view=true> (дата обращения: 27.05.2022). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

3. Резник, С. Д. Менеджмент. Книга пятая. Управление человеческим потенциалом в системах высшего образования, подготовки и аттестации научных кадров : избранные статьи / С.Д. Резник. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 335 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/19447. - ISBN 978-5-16-011923-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=356096> (дата обращения: 27.05.2022). – Режим доступа: по подписке

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
LibreOffice	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Adobe Reader	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам	URL: http://window.edu.ru/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных	http://scopus.com
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	http://link.springer.com/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Приложение 1

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Управление человеческими ресурсами» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов на практических занятиях осуществляется под контролем преподавателя в виде семинара, а также в виде выполнения упражнений, которые определяет преподаватель для студента.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся осуществляется в виде изучения литературы по соответствующему разделу с проработкой материала.

Перечень вопросов для подготовки к семинарским занятиям

1. Раздел Методологические основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

1.1. Тема «Персонал как объект управления, его роль в управлении радикальными изменениями»: классификация показателей, опыт и рекомендации ООН, российская практика учета показателей, баланс доходов и расходов населения, структура доходов и расходов, структура населения по уровню доходов, выявления динамики показателя (ей) уровня жизни в России и за рубежом, понятие прожиточного минимума и определение порядка его формирования, динамика показателя прожиточного минимума, программы повышения уровня жизни населения.

1.2. Тема «Управление человеческими ресурсами: цели, задачи, принципы, функции, методы, эволюция подходов»: трансформация термина «УЧР», ученые в области управления человеческими ресурсами, концепции управления человеческими ресурсами и изменение роли человека в организации, школа Ф. Тейлора, роль Г. Ганта, школа А. Файоля, школа Ф. Герцберга, школа Р. Акоффа (представители количественной школы), перспективы развития направления УЧР.

2. Раздел «Инструменты оперативного управления человеческими ресурсами организации»

2.1. Тема «Развитие, обучение, переподготовка и переобучение, тренинг, управление карьерой»: понятие найма и отбора персонала, маркетинг персонала, классификация источников привлечения персонала, достоинства и недостатки источников, определение затрат при использовании различных источников, характеристика форм привлечения персонала, структура источников персонала в России и других странах, оценка качества набранных работников.

2.2. Тема «Планирование, набор, отбор, ориентация. Маркетинг персонала, трудовой потенциал работника»: этапы подбора и оценки претендентов, требования, предъявляемые к резюме, разработка требований к кандидатам, составление плана проведения собеседования, этика делового собеседования, инструменты оценки претендентов (социограмма, тестирование, интервьюирование, проверка навыков, проверка рекомендательных писем, структурированное и слабоформализованное диагностирование и др.), оценки профессиональных и личностных качеств (графология, психологическое тестирование).

2.3. Тема «Организация работы с персоналом: кадровые технологии, принятие кадровых решений»: понятие карьеры, принципы и формы планирования карьеры, карьерограмма, классификации видов карьеры: неспециализированная карьера, карьера внутриорганизационная, межорганизационная карьера, специализированная карьера, скрытая карьера, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, анализ проблем продвижения по карьерной лестнице, управление карьерой и повышение эффективности трудаю

2.4 Тема «Мотивация персонала»: теоретические основы мотивации, соотношение понятий мотивации, мотивов и стимулов, отрицательная мотивация теория А. Маслоу, теория К. Альдерфера, теория Ф. Герцберга, теория Д. Мак-Клеланда, теория Л. Портера – Э. Лоулера, теория К. Левина, теория В. Врума, роль Ч. Бернарда в становлении теории мотивации персонала организации, диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Олпорт и др.

2.5 Тема «Адаптация сотрудников»: концепция эффективности труда персонала, цели оценки, условия повышения эффективности труда, критерии эффективности персонала, группы показателей оценки экономической эффективности труда, оценка труда сотрудников различного уровня, методы экономической оценки труда, матрица МВО, разработка стандартов эффективности и КРІ, оценка эффективности и оплата труда, опыт и трудности компаний при проведении оценки эффективности труда сотрудников.

3. Раздел «Инструменты межличностных отношений в коллективе»

3.1 Тема «Конфликты в организации»: классификация и функции конфликтов, роли участников конфликта, причины возникновения конфликта, процесс развития конфликта, превентивные методы решения конфликтов, активные методы, управление внутриличностным конфликтом, типы поведения в конфликтах, Информационные модели конфликтной ситуации, последствия неразрешённых конфликтов, понятие инновационных конфликтов, конфликты в семье и эффективность труда работника

3.2. Тема «Высвобождение, оценка деятельности, сопротивление персонала»:

определение фонда рабочего времени, структура рабочего времени, методы и инструменты анализа структуры рабочего времени (фотография рабочего дня, хронометра, анализ функций и др.), принципы тайм-менеджмента, оптимизация рабочих процессов, причины и классификация потерь рабочего времени, Показатели эффективности использования трудовых ресурсов, факторная модель оценки использования рабочего времени.

Примеры тестовых заданий по разделам дисциплины

1.Раздел «Методологические основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»:

Какая функция менеджмента отвечает за формирование и оценку эффективности коммуникаций в компании?

Кто является получателем управляющих воздействий в системе управления компанией

Какая модель управления характерна для высокой скорости изменений среды и низкой предсказуемости среды?

В 50-70гг. 20 века действующая парадигма в области управления человеческими ресурсами формулировалась следующим образом:

Что НЕ относится к факторам, определяющим особенности модели управления персоналом на предприятии?

Заключительным этапом цикла управления человеческими ресурсами является:

Для какой философии управления человеческими ресурсами характерна ее зависимость от формы собственности предприятия:

2. Раздел «Инструменты оперативного управления персоналом организации»:

К экономическим методам НЕ относится

Какая процедура находится между этапами «тестирование» и «проверка рекомендаций» процесса отбора персонала

Основой базового цикла обучения персонала организации является:

Тип обучения, который включает два или более рефлекса, выработанных методом «стимул – реакция» называется:

обучение «стимул – реакция»

Что НЕ относится к мотивирующим факторам иерархии потребностей Ф. Герцберга

К какому виду стимулирования относится предоставление свободного графика работы

Какая система оплаты труда применяется для подсобного (вспомогательного) персонала?

3. Раздел «Инструменты межличностных отношений в коллективе»:

Какая функция отвечает за изучение скорости конфликта и стадий его развития

Предконфликтная ситуация – это:

Предупреждение конфликта представляет собой:

Что представляет собой авторитет?

Разрыв отношений как знак протеста против поведения оппонента называется:

Вступление коллективного договора или соглашения в силу от факта их уведомительной регистрации:

Нормативный акт, в котором сформулированы основные трудовые права и обязанности работников - это:

Зачет по данной дисциплине проводится в форме устного собеседования, включающее ответ на 2 теоретических вопроса и обсуждение одного делового кейса.

Показатели и критерии оценивания зачета:

– на оценку **«зачтено»** – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«незачтено»** – обучающийся демонстрирует знания не более 50% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения типовых кейсов.

Приложение 2

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства								
ОПК-3 Способен принимать решения в области профессиональной деятельности, применяя нормативную правовую базу, теоретические основы и опыт производства и эксплуатации транспорта										
ОПК-3.1	Применяет на практике решения в области профессиональной деятельности, используя нормативно-правовые акты и правовые нормы эффективной организации транспортного процесса	<p>Примерный перечень вопросов к экзамену: Понятие, виды и этапы карьеры, значение самооценки для работника и коллектива Концепция «управление человеческими ресурсами», объект, цель, подходы Понятие «управление персоналом». Подходы и этапы, значение управлением человеческими ресурсами Социальное партнерство как социальное управление человеческими ресурсами Цели и задачи, уровни социального партнерства, значение Система человеческими ресурсами: понятие, основные подсистемы, уровни. Построение организационных структур человеческими ресурсами. Типы организационных структур предприятия. Цели, задачи и функции управления персоналом Принципы построения системы управления человеческими ресурсами. Рыночные принципы управления человеческими ресурсами Методы управления человеческими ресурсами: административные, экономические и социально-психологические, их взаимосвязь и значение.</p>								
ОПК-3.2	Анализирует систему показателей работы и использования подвижного состава в грузовом движении, основные показатели пассажирских перевозок	<p>Примерный деловой кейс: на основе описания делового кейса выполнить разработку критериев оценки эффективности использования человеческих ресурсов на предприятии, выявить риски, а также разработать мероприятия по их снижению и перспективному повышению эффективности</p> <table border="1" data-bbox="730 1503 1422 1845"> <thead> <tr> <th>Показатели</th> <th>Критерии</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Количественные показатели</td> <td>Производительность труда. Объем продаж в штуках, килограммах и т. п. Объем продаж в рублях (выручка). Количество обработанных документов. Количество заключенных договоров. Количество откликов на рекламу.</td> </tr> <tr> <td>Качество работы</td> <td>Количество ошибок (при печатании бумаг, заполнении бланков, ведомостей и других документов). Уровень брака, качество продукции (услуг). Количество жалоб или претензий со стороны потребителей. Стоимость некачественно выполненной или непринятой работы (брака).</td> </tr> <tr> <td>Индивидуальные особенности работника</td> <td>Личные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, личностная зрелость и др.). Особенности рабочего поведения (дисциплина, помощь сотрудникам, работа с клиентами и др.). Деловые качества (инициативность, ответственность, самостоятельность и др.).</td> </tr> </tbody> </table>	Показатели	Критерии	Количественные показатели	Производительность труда. Объем продаж в штуках, килограммах и т. п. Объем продаж в рублях (выручка). Количество обработанных документов. Количество заключенных договоров. Количество откликов на рекламу.	Качество работы	Количество ошибок (при печатании бумаг, заполнении бланков, ведомостей и других документов). Уровень брака, качество продукции (услуг). Количество жалоб или претензий со стороны потребителей. Стоимость некачественно выполненной или непринятой работы (брака).	Индивидуальные особенности работника	Личные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, личностная зрелость и др.). Особенности рабочего поведения (дисциплина, помощь сотрудникам, работа с клиентами и др.). Деловые качества (инициативность, ответственность, самостоятельность и др.).
Показатели	Критерии									
Количественные показатели	Производительность труда. Объем продаж в штуках, килограммах и т. п. Объем продаж в рублях (выручка). Количество обработанных документов. Количество заключенных договоров. Количество откликов на рекламу.									
Качество работы	Количество ошибок (при печатании бумаг, заполнении бланков, ведомостей и других документов). Уровень брака, качество продукции (услуг). Количество жалоб или претензий со стороны потребителей. Стоимость некачественно выполненной или непринятой работы (брака).									
Индивидуальные особенности работника	Личные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, личностная зрелость и др.). Особенности рабочего поведения (дисциплина, помощь сотрудникам, работа с клиентами и др.). Деловые качества (инициативность, ответственность, самостоятельность и др.).									
ОПК-3.3	Разрабатывает и реализует требования по обеспечению эффективной эксплуатации транспорта и транспортной безопасности.	Примерный деловой кейс: на основе описания делового кейса выполнить SWOT-анализ системы управления человеческими ресурсами предприятия								

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства						
<p>ОПК-5 Способен разрабатывать отдельные этапы технологических процессов производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей, анализировать, планировать и контролировать технологические процессы</p>								
ОПК-5.1	<p>Осуществляет контроль соблюдения на транспортно-грузовых комплексах установленных требований, действующих технических регламентов, стандартов, норм и правил в области организации, техники и технологии погрузочно-разгрузочных, транспортных и складских работ</p>	<p>Перечень вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы формирования стратегии управления человеческими ресурсами предприятия 2. Обеспечение системы управления человеческими ресурсами 3. Инструменты определения потребности в персонале 4. Источники привлечения персонала 5. Анализ моделей управления человеческими ресурсами 6. Разработка программ по развитию персонала организации 7. Формирование фонда оплаты труда 						
ОПК-5.2	<p>Анализирует, планирует и контролирует технологические процессы производства, ремонта, эксплуатации и обслуживания транспортных систем и сетей</p>	<p>Деловая игра: в результате проведения диагностики составлен средний мотивационный портрет сотрудника организации. Требуется разработать системы стимулирования для усиления мотивации работников.</p> <p style="text-align: center;">Элементы мотивации сотрудника</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;"> <p>Оплата труда</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Постоянная зарплата <input type="checkbox"/> ♦ Переменная оплата по личным достижениям <input checked="" type="checkbox"/> ♦ Корпоративная премия <input type="checkbox"/> </td> <td style="width: 33%;"> <p>Продвижение</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Известная, понятная сотруднику линия карьеры <input type="checkbox"/> ♦ Горизонтальная ротация <input type="checkbox"/> </td> <td style="width: 33%;"> <p>Признание личных достижений</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Повышение личного статуса <input type="checkbox"/> ♦ Публичное объявление о достижениях <input type="checkbox"/> ♦ Нелегальное поощрение за достижения <input type="checkbox"/> </td> </tr> <tr> <td> <p>Обучение/развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Курсы повышения квалификации <input type="checkbox"/> ♦ Сертификаты международных обучающих фирм <input type="checkbox"/> ♦ Командировки за рубеж на конференции, выставки компании <input type="checkbox"/> ♦ Обучение в ВУЗах <input type="checkbox"/> </td> <td> <p>Социальная компенсация</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Медстрахование <input type="checkbox"/> ♦ Субсидия ежедневных расходов <input type="checkbox"/> ♦ Субсидия оздоровительных мероприятий <input type="checkbox"/> ♦ Долгосрочные кредиты <input type="checkbox"/> ♦ Пенсионный фонд <input type="checkbox"/> ♦ Расходы на обеспечение членов семьи <input type="checkbox"/> </td> <td> <p>Атмосфера в компании</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Общепринятые праздники <input type="checkbox"/> ♦ Атмосфера команды <input type="checkbox"/> ♦ Имидж команды на рынке <input type="checkbox"/> ♦ Профессиональный и корректный стиль руководства <input type="checkbox"/> </td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> Сильно мотивирует высокую эффективность работы <input type="checkbox"/> Слабо мотивирует высокую эффективность работы </p>	<p>Оплата труда</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Постоянная зарплата <input type="checkbox"/> ♦ Переменная оплата по личным достижениям <input checked="" type="checkbox"/> ♦ Корпоративная премия <input type="checkbox"/> 	<p>Продвижение</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Известная, понятная сотруднику линия карьеры <input type="checkbox"/> ♦ Горизонтальная ротация <input type="checkbox"/> 	<p>Признание личных достижений</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Повышение личного статуса <input type="checkbox"/> ♦ Публичное объявление о достижениях <input type="checkbox"/> ♦ Нелегальное поощрение за достижения <input type="checkbox"/> 	<p>Обучение/развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Курсы повышения квалификации <input type="checkbox"/> ♦ Сертификаты международных обучающих фирм <input type="checkbox"/> ♦ Командировки за рубеж на конференции, выставки компании <input type="checkbox"/> ♦ Обучение в ВУЗах <input type="checkbox"/> 	<p>Социальная компенсация</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Медстрахование <input type="checkbox"/> ♦ Субсидия ежедневных расходов <input type="checkbox"/> ♦ Субсидия оздоровительных мероприятий <input type="checkbox"/> ♦ Долгосрочные кредиты <input type="checkbox"/> ♦ Пенсионный фонд <input type="checkbox"/> ♦ Расходы на обеспечение членов семьи <input type="checkbox"/> 	<p>Атмосфера в компании</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Общепринятые праздники <input type="checkbox"/> ♦ Атмосфера команды <input type="checkbox"/> ♦ Имидж команды на рынке <input type="checkbox"/> ♦ Профессиональный и корректный стиль руководства <input type="checkbox"/>
<p>Оплата труда</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Постоянная зарплата <input type="checkbox"/> ♦ Переменная оплата по личным достижениям <input checked="" type="checkbox"/> ♦ Корпоративная премия <input type="checkbox"/> 	<p>Продвижение</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Известная, понятная сотруднику линия карьеры <input type="checkbox"/> ♦ Горизонтальная ротация <input type="checkbox"/> 	<p>Признание личных достижений</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Повышение личного статуса <input type="checkbox"/> ♦ Публичное объявление о достижениях <input type="checkbox"/> ♦ Нелегальное поощрение за достижения <input type="checkbox"/> 						
<p>Обучение/развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Курсы повышения квалификации <input type="checkbox"/> ♦ Сертификаты международных обучающих фирм <input type="checkbox"/> ♦ Командировки за рубеж на конференции, выставки компании <input type="checkbox"/> ♦ Обучение в ВУЗах <input type="checkbox"/> 	<p>Социальная компенсация</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Медстрахование <input type="checkbox"/> ♦ Субсидия ежедневных расходов <input type="checkbox"/> ♦ Субсидия оздоровительных мероприятий <input type="checkbox"/> ♦ Долгосрочные кредиты <input type="checkbox"/> ♦ Пенсионный фонд <input type="checkbox"/> ♦ Расходы на обеспечение членов семьи <input type="checkbox"/> 	<p>Атмосфера в компании</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Общепринятые праздники <input type="checkbox"/> ♦ Атмосфера команды <input type="checkbox"/> ♦ Имидж команды на рынке <input type="checkbox"/> ♦ Профессиональный и корректный стиль руководства <input type="checkbox"/> 						
ОПК-5.3	<p>Разрабатывает технологические процессы проектируемых и реконструируемых</p>	<p>Холдинг «Глобо-авто», центральный офис которого находится в Москве, имеет 5 дочерние компании, 10 филиалов в крупнейших городах страны. Деятельность холдинга связана с закупкой и дистрибуцией автомобилей.</p> <p>Стратегия холдинга — дифференциация:</p>						

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p>железнодорожных станций и узлов</p>	<ul style="list-style-type: none"> • деятельность по принципу: «никто не делает лучше»; • достижение превосходства над другими в нескольких приоритетных направлениях деятельности; • широчайшие возможности для повышения квалификации своих сотрудников; • частые инновации; • интенсивная рекламная и торговая деятельность; • ориентация на тесное взаимодействие и сплоченность; • техническое превосходство; • высочайший имидж и репутация; • концентрация усилий на приоритетных направлениях производства и продажи автомобилей; • достижение максимального качества производимой продукции; • концентрация усилий на реализации нововведений. <p>В состав службы управления персоналом холдинга «Глобо-авто» входит отдел обучения, который совместно с функциональными и линейными руководителями широко использует имеющиеся возможности для проведения обучения с использованием как методов обучения на рабочем месте, так и вне его. Учебный процесс в холдинге организован таким образом, что он перестал ограничиваться только передачей обучающимся необходимой суммы знаний и навыков по специальности, а направлен на развитие у них способности и желания осваивать новые знания, овладевать смежными специальностями, усиливает творческий элемент в обучении.</p> <p>На данный момент в холдинге возникла необходимость провести обучение нескольких работников:</p> <p>Работник 1 (30 лет). Месяц назад стал занимать должность заместителя управляющего автоцентра. Начинать с продавца отдела розничной торговли. Затем был консультантом, одновременно с приобретением практического опыта по работе с клиентами получил высшее профильное образование в области маркетинга. Окончив ВУЗ, хотел перейти в технологический отдел, однако освободилось место менеджера по оптовым поставкам региональным дилерам. Работник за то время, пока трудился, во-первых, хорошо изучил рынок, приобрел навыки в определении приоритетности поставок, а во-вторых, хорошо зарекомендовал себя как инициативный, грамотный и ответственный исполнитель. Со временем освоился в данной должности, показал высокие результаты своего труда по данному направлению работы. В связи с освобождением должности заместителя управляющего розничной аптечной сетью руководство приняло решение назначить работника на данную должность и зачислить его в перспективный резерв руководящего состава.</p> <p>Однако работник, специализировавшийся только на одном направлении продаж, несколько растерялся, ознакомившись на новом рабочем месте со своими функциями по управлению торговыми представительствами.</p> <p>Работник 2 (22 года). Со следующего дня начинает работать в стартовой должности менеджера-консультанта. Закончил ВУЗ по специальности «Эксплуатация транспортных средств». Имеет опыт работы в пределах производственной практики в одном из автотранспортных организаций. Во время практики столкнулся с тем, что, получив достаточные знания из области точных наук, не обладает качествами гуманитария, необходимых для успешной работы в торговой организации.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства																		
		<p>Работник 3 (40 лет). Ведущий сотрудник научно-исследовательской лаборатории логистики холдинга. Закончил вуз по специальности «Промышленная логистика». Стаж работы в данной отрасли 10 лет, из них в данной компании — 8 лет. Главный технолог сообщил ему, что для поддержания конкурентоспособности руководство фирмы приняло решение о изменении стратегии распределения финансовых потоков. Требуется просчитать требуемые капиталовложения и риски. Определить потребности каждого из работников. Разработать персональную образовательную программу.</p>																		
ОПК-8 Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров																				
ОПК-8.1	Составляет планы, разрабатывает предложения и мероприятия по совершенствованию системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров	<p>Перечень вопросов к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль руководителя 2. Производственные и социально-психологические трудности в работе руководителя 3. Кадровый аудит 4. Кодекс поведения и рекомендации руководителю 5. Современные методы оценки результатов труда персонала 6. Стили руководства 																		
ОПК-8.2	Готовит и проводит курсы повышения квалификации и переподготовки кадров, составляет должностные инструкции и квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам работников, необходимым для исполнения должностных обязанностей	<p>Деловая игра: требуется разработать должностные и квалификационные требования, а также показатели оценки эффективности деятельности к следующим штатным позициям</p> <ul style="list-style-type: none"> - специалист по логистике - специалист по маркетингу - специалист по закупкам - специалист по рекламе - специалист по организации перевозок 																		
ОПК-8.3	Разрабатывает систему организации и методики производственного обучения, порядок управления им, пути совершенствования организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составить план проведения формализованного и слабоформализованного собеседования. 2. Разработать методики и привести примеры оценки указанных характеристик персонала в процессе аттестации. <p>Предмет оценки:</p> <table border="0"> <tr> <td>* Коммуникативные навыки.</td> <td>* Обучаемость.</td> </tr> <tr> <td>* Творчество.</td> <td>* Аккуратность.</td> </tr> <tr> <td>* Лидерские качества.</td> <td>* Выполнение должностных обязанностей.</td> </tr> <tr> <td>* Преданность компании.</td> <td>* Поведение в критических ситуациях.</td> </tr> <tr> <td>* Дисциплина.</td> <td>* Эффективность деятельности.</td> </tr> <tr> <td>* Принятие решений.</td> <td>* Руководящие навыки.</td> </tr> <tr> <td>* Отношения с коллегами.</td> <td>* Уровень достижения целей.</td> </tr> <tr> <td>* Скорость работы.</td> <td>* Компетентность.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>* Особенности личности.</td> </tr> </table>	* Коммуникативные навыки.	* Обучаемость.	* Творчество.	* Аккуратность.	* Лидерские качества.	* Выполнение должностных обязанностей.	* Преданность компании.	* Поведение в критических ситуациях.	* Дисциплина.	* Эффективность деятельности.	* Принятие решений.	* Руководящие навыки.	* Отношения с коллегами.	* Уровень достижения целей.	* Скорость работы.	* Компетентность.		* Особенности личности.
* Коммуникативные навыки.	* Обучаемость.																			
* Творчество.	* Аккуратность.																			
* Лидерские качества.	* Выполнение должностных обязанностей.																			
* Преданность компании.	* Поведение в критических ситуациях.																			
* Дисциплина.	* Эффективность деятельности.																			
* Принятие решений.	* Руководящие навыки.																			
* Отношения с коллегами.	* Уровень достижения целей.																			
* Скорость работы.	* Компетентность.																			
	* Особенности личности.																			

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические и комплексные задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета. **Зачет** по данной дисциплине проводится в устной форме по билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса.

Показатели и критерии оценивания зачета:

– «зачтено» – студент должен показать знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– «не зачтено» – студент не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.