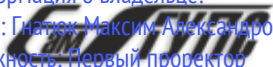


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнапко Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:31:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОАО «РЖД»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Щелкунова С.А.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав.кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Самара 2018

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
 - Оценочные средства для текущего контроля
 - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной ФТД.1 Теория и практика управления человеческими ресурсами ОАО «РЖД»

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-1	умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	зачет
ОПК-3	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-1	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную

		рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
Промежуточная аттестация		
ПА1	Зачет	ПА1

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Описание процедуры оценивания «Дискуссия». Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Тестирование». Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Зачет». Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут,

кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Зачет	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.

Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

Вопросы к зачету

по дисциплине «Теория и практика управления человеческими ресурсами ОАО «РЖД»»

1. Сущность понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом». Цели управления человеческими ресурсами.
2. Стратегия управления человеческими ресурсами в ОАО «РЖД». Факторы, определяющие стратегию управления человеческими ресурсами.
3. Этапы развития концепции управления человеческими ресурсами/персоналом.
4. Служба управления человеческими ресурсами в ОАО «РЖД».
5. Основные этапы процедуры принятия кадровых решений в ОАО «РЖД».
6. Культурологические особенности принятия кадровых решений.
7. Основные этапы набора и отбора персонала. Требования к кандидатам при приеме на работу. Управленческие компетенции. Достоинства и недостатки источников набора.
8. Основные показатели, характеризующие работу агентств по подбору персонала. Этапы отбора персонала.
9. Источники информации для отбора кандидатов: письмо-обращение, резюме, интервью, собеседование, личный листок по учету кадров.
10. Методы отбора персонала. Виды тестов и их основное назначение. Конфликт интересов кандидатов при приеме на работу и интересов работодателей.
11. Социально-экономические последствия сокращения персонала. Высвобождение персонала. Компенсации потери работы.
12. Понятие и виды оценки персонала. Объект оценки управления человеческими ресурсами. Методы выполнения оценочных процедур. Основные принципы оценки.
13. Матрица деловых качеств. Матрица сравнений. Ошибки в процессе оценки работы.
14. Внутренние и внешние компенсации. Поощрение работников. Льготы для сотрудников ОАО «РЖД».
15. Организация процесса аттестации. Методы проведения аттестации.
16. Модель оценки качества управления организацией. Критерии оценки системы менеджмента.
17. Определение потребности в обучении. Постановка конкретных целей обучения. Выбор методов обучения. Достоинства и недостатки различных методов обучения.
18. Организация профессионального обучения. Формы дополнительной подготовки персонала.
19. Планирование карьеры. Проблемы карьерного роста в ОАО «РЖД».
20. Необходимость и методы развития персонала. Система и последовательность развития персонала. Развитие ответственности персонала. Групповое развитие. Стратегическое развитие персонала. Индивидуальная стратегия развития собственных успехов
21. Мотивы человеческой деятельности. Концепция стимулирования.
22. Теории мотивации. Материальное поощрение. Неэкономические способы мотивации.
23. Формы и системы заработной платы в ОАО «РЖД». Доплаты и компенсации к заработной плате. Зарубежный опыт определения размера заработной платы.
24. Менеджмент знаний. Процессы в цепи развития знаний. Функции управления знаниями.
25. Виды знаний. Источники обучения. Управление знаниями как фактор успеха экономики.
26. Управление знаниями, миссия и организационная культура ОАО «РЖД».
27. Компетентность и управление знаниями. Модель управления знаниями сотрудника.

28. Типы руководителей. Качества, необходимые руководителю. Основы власти руководителя.
29. Стиль руководства и его основы. Методы руководства.
30. Технологии управления людьми. Формы официальных отношений в управлении человеческими ресурсами. Тактика работы с подчиненными.
31. Организационные формы управленческих контактов. Проведение собраний и совещаний. Деловые беседы. Телефонные разговоры. Обход рабочих мест и прием посетителей
32. Конфликт в системе управления человеческими ресурсами. Конфликт как процесс. Виды внутриорганизационных конфликтов.
33. Стратегии преодоления конфликта. Формы производственных конфликтов.
34. Управление рабочим временем. Нормальная продолжительность рабочего времени. Фонд рабочего времени. Коэффициенты использования рабочего времени. Баланс рабочего времени.
35. Диагностика времени. Контроль за рабочим временем. Планирование времени руководителей и специалистов.
36. Оценка в управлении человеческими ресурсами. Критерии оценки эффективности кадровых решений. Субъекты оценки кадровых решений. Классификация подходов к оценке кадровых решений.
37. Экономическая эффективность. Критерии оценки эффективности работы кадровой службы ОАО «РЖД».
38. Разновидности аудита кадровой работы организации. Стороны, принимающие участие в аудите деятельности кадровой службы организации.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель _____ Щелкунова С.А.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию
по дисциплине «Теория и практика управления человеческими ресурсами ОАО «РЖД»»**

1. _____ – взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам.
2. _____ – действия, направленные на достижение соответствия персонала задачам работы организации, проводящиеся с учетом конкретного этапа развития организации.
3. _____ – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали.
4. _____ – стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними.
5. _____ – ценностные установки персонала, которые провозглашают необходимость максимального участия каждого из сотрудников в «предпринимательском процессе».
6. _____ – ценностные установки персонала, которые связаны с пониманием ценности упорядочивания, определенности деятельности, внутренней организации.
7. _____ — использование основного плана управления, формирование благоприятной атмосферы после внедрения стратегии.
8. _____ — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников.
9. _____ — способность организации как целого систематически добиваться специфических результатов.
10. _____ — управление, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителя, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации.
11. _____ — ценностные установки персонала, которые связаны с всемерной ориентацией всех и каждого на качество, а для этого каждый из промежуточных продуктов должен быть максимально качественным.
12. _____ — ценностные установки персонала, которые ставят во главу ценности межличностного общения, создание внутрифирменной целостности на базе личных контактов, приверженности общим принципам коммуникации.
13. _____ (обобщенное понятие) — вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала.
14. _____ в узком смысле — набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации.

15. _____ в широком смысле — система правил и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы.

16. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая предполагает наличие у руководства организации обоснованных прогнозов развития ситуации при одновременном недостатке средств для оказания влияния на кадровую ситуацию.

17. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал.

18. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией.

19. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что организация включает новый персонал только с низшего должностного уровня, а последующее замещение происходит из числа работников организации.

20. _____ кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий.

21. _____ кадровая политика – система правил и норм, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем.

22. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий использование всех современных научных разработок в данной области, которые могли бы обеспечить максимальный эффект.

23. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий качественный анализ выбранных вариантов решения, особенно в тех случаях, когда имеется ряд взаимоисключающих методик.

24. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий охват всех сфер кадровой деятельности и всех категорий работников.

25. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы.

26. _____ кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности.

27. _____ как этап проектирования кадровой политики – отработка мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер с целью разработки процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

28. _____ как этап проектирования кадровой политики – построение системы кадровых технологий с целью разработки программ, путей решения задач кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации.

29. _____ как этап проектирования кадровой политики – формулирование общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями и ценностями организации

30. _____ модель организации — модель формирования такой организации, в которой имеется внутреннее единство целей организации и каждого ее члена, что позволяет получить эффект команды.

31. _____ модель организации — модель, которая выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации.

32. _____ организации — концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что делает ее уникальной.

33. _____ организации — система правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и действуют входящие в нее люди.

34. _____ управления человеческими ресурсами — совмещение имеющихся человеческих ресурсов, квалификации и потенциала сотрудников со стратегией и целями компании.

35. _____ цели кадровой политики – цели, которые заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия.

36. _____ цели кадровой политики – цели, которые являются производными от приоритетных производственных принципов сохранения конкурентоспособности организации и извлечения максимальной прибыли.

37. Верны ли утверждения?

А) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с потребностей организации в рабочей силе на нужды персонала

Б) В отличие от управления персоналом, управление человеческими ресурсами переориентировано с нужд персонала на потребности самой организации в рабочей силе

38. Верны ли утверждения?

А) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно системное, комплексное решение вопросов управления персоналом и всех других стратегических задач на основе единой программы деятельности организации

Б) Для управления человеческими ресурсами на современном этапе характерно участие всех линейных руководителей в реализации единой кадровой политики и решения задач в области управления персоналом

39. Верны ли утверждения?

А) К основным организационным регуляторам, обеспечивающим проявление организационного поведения в системе управляющих взаимодействий, относится формирование запрещающих, обязывающих и рекомендуемых норм взаимоотношений

Б) К основным организационным регуляторам, обеспечивающим проявление организационного поведения в системе управляющих взаимодействий, относится обеспечение ясности, насколько цели и поступки персонала соответствуют целям организации

40. Верны ли утверждения?

А) Корпоративное управление и его централизация привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами

Б) Повышение гибкости организации, децентрализация управления привели к перерастанию управления персоналом из чистой кадровой функции в управление человеческими ресурсами

41. Верны ли утверждения?

А) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов

Б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов

42. Верны ли утверждения?

А) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства

Б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя

43. Верны ли утверждения?

А) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает осознание проблемы дефицита квалифицированного и высококвалифицированного персонала, что приводит к конкурентной борьбе за знания, навыки, способности на рынке труда

Б) Отношение к персоналу как к ресурсу предполагает отход от представления о персонале как «даровом капитале»

44. Верны ли утверждения?

А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от отсутствия обратной связи с подчиненными — к ее активному поиску

Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от секретного рассмотрения факторов успеха — к открытому обсуждению уровня компетентности работников

45. Верны ли утверждения?

А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от спланированного карьерного пути — к информированному и гибкому выбору траектории профессионального развития

Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от ответственности менеджеров за развитие персонала — к ответственности самих работников за собственное развитие

46. Верны ли утверждения?

А) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям

Б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, — к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста

47. Верны ли утверждения?

А) Существенной особенностью управления человеческими ресурсами является стратегический подход к управлению людьми

Б) Стратегический аспект управления человеческими ресурсами раскрывается через понятие кадровой политики

48. Верны ли утверждения?

А) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: занятость связана с потребностями организации, индивидуальным уровнем производительности труда, способностями и квалификацией

Б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: имеются гибкие системы организации работ (кружки качества, автономные рабочие группы)

49. Верны ли утверждения?

А) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»

Б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала

50. Верны ли утверждения?

А) Управление человеческими ресурсами опирается на подход, который выражается в исследованиях экономического роста и прибыли в зависимости от капиталовложений в человеческий фактор

Б) Управление человеческими ресурсами опирается на подход, который связан с факторами, влияющими на внутренний рынок труда

51. Верны ли утверждения?

А) Управление человеческими ресурсами предполагает переориентацию системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом

Б) Управление человеческими ресурсами предполагает переориентацию с доминировавших в управлении персоналом коллективистских ценностей на индивидуалистические

52. Верны ли утверждения?

А) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения всей организации как системы

Б) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения традиционной практики деятельности «отдела кадров»

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель _____ Щелкунова С.А.
«___»_____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

Перечень дискуссионных тем
по дисциплине «Теория и практика управления человеческими ресурсами ОАО «РЖД»»

1. Изменение взглядов на роль человека в производстве.
2. Концепция управления человеческими ресурсами.
3. Основные виды деятельности в сфере УЧР.
4. Жизненный цикл организации и УЧР.
5. Стратегии развития человеческих ресурсов.
6. Новые тенденции в системе управления человеческими ресурсами.
7. Маркетинг человеческих ресурсов.
8. Профессионализм и компетентность в управлении человеческими ресурсами.
9. Функции и методы управления человеческими ресурсами.
10. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
11. Определение коэффициента человеческого развития.
12. Особенности управления человеческими ресурсами в условиях организационных изменений.
13. Основные подходы к разработке стратегий УЧР.
14. Стратегическое планирование человеческих ресурсов в организации.
15. Возможности и особенности реализации стратегий ЧР на региональном уровне.
16. Цели стратегического развития человеческих ресурсов.
17. Концепция обучающейся организации.
18. Корпоративная политика и выбор стратегии УЧР.
19. Этические аспекты управления человеческими ресурсами.
20. Современные формы регулирования трудовых отношений.
21. Управление человеческим капиталом и знаниями в организации.
22. Политика управления человеческими ресурсами. Цели и задачи УЧР.
23. Роль планирования человеческих ресурсов в организации.
24. Диагностика управления человеческими ресурсами. Методы и техника.
25. Коучинг как форма обучения в организации.

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель _____ Щелкунова С.А.
« ___ » _____ 2016г.