

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**  
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО  
Директор института  
заочного обучения  
  
/С.Е. Спесивцева/  
« 21 » \_\_\_\_\_ 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор транспортно-  
технологического института  
  
/И.А. Новиков/  
« 21 » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**Управление персоналом в транспортной отрасли**

направления подготовки:

**23.03.01 – Технология транспортных процессов**

Направленность программ (профиль):

**Организация и безопасность движения**

Квалификация

**бакалавр**

Форма обучения

**заочная**

**Институт: Транспортно-технологический**

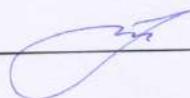
**Кафедра: Эксплуатация и организация движения автотранспорта**

Белгород – 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №911 от 07 августа 2020 г.,
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель:  
ст.преподав. \_\_\_\_\_



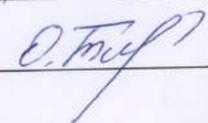
(Е.А. Власова)

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры **эксплуатации и организации движения автотранспорта**

« 14 » мая 2021 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой: д-р техн.наук, доцент  (И.А. Новиков)

Рабочая программа одобрена методической комиссией транспортно-технологического института « 20 » мая 2021 г., протокол № 9

Председатель: к.т.н., доцент  (Т.Н. Орехова)

## 1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Категория (группа) компетенций                                 | Код и наименование компетенции  | Код и наименование индикатора достижения компетенции  | Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине  |
|--|---|---|---|
| Профессиональные компетенции (производственно-технологический) | ПК-2. Способен применять правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях | ПК-2.1. Применяет нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления | В результате освоения дисциплины обучающийся должен <b>знать:</b> основные функции руководителя, понятие организации как функции менеджмента, нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством; <b>уметь:</b> применять нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления; <b>владеть:</b> навыками и способами применения организационных основ обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях. |
| Профессиональные компетенции (организационно-управленческий)   | ПК-10. Способен использовать приёмы и методы работы с персоналом, методы оценки качества и результативности труда персонала   | ПК-10.1. Понимает логику и особенности социального взаимодействия в коллективе, умеет использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и                                   | В результате освоения дисциплины обучающийся должен <b>знать:</b> основные категории, связанные с понятием управления персоналом в транспортной организации, кадровое планирование, развитие и обучение персонала, подбор   |

|  |  |                                  |   |
|--|--|----------------------------------|---|
|  |  | выработки управленческих решений | персонала, адаптация персонала, система оценки персонала, мотивация и стимулирование персонала, информационные технологии в системе управления персоналом в транспортной организации;<br><b>уметь:</b> понимать логику и особенности социального взаимодействия в коллективе, умеет использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и выработки управленческих решений;<br><b>владеть:</b> способами использования приёмов и методов работы с персоналом, методов оценки качества и результативности труда персонала. |
|--|--|----------------------------------|---|

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. **Компетенция ПК-2.** Способен применять правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименование дисциплины  |
|--------|--|
| 1      | Правила дорожного движения   |
| 2      | Транспортное право   |
| 3      | Служба государственной инспекции безопасности дорожного движения                     |
| 4      | Учебная ознакомительная практика   |
| 5      | Производственная технологическая (производственно-технологическая) практика          |
| 6      | Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

**2. Компетенция ПК-10.** Способен использовать приёмы и методы работы с персоналом, методы оценки качества и результативности труда персонала.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

| Стадия | Наименование дисциплины  |
|--------|--|
| 1      | Управление проектами на транспорте   |
| 2      | Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы |

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. единиц, 108 часов.

| Вид учебной работы  | Всего часов | Семестр № 1 |
|---|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час  | 108         | 108         |
| <b>Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:</b>  | 6           | 6           |
| лекции  | 2           | 2           |
| лабораторные  | -           | -           |
| практические  | 4           | 4           |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации                              | -           | -           |
| <b>Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:</b>          | 102         | 102         |
| Курсовой проект   | -           | -           |
| Курсовая работа   | -           | -           |
| Расчетно-графическое задание  | -           | -           |
| Индивидуальное домашнее задание   | 9           | 9           |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 93          | 93          |
| Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)   | зачет       | зачет       |

### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1 Наименование тем, их содержание и объем Курс I Семестр I

| № п/п  | Наименование раздела (краткое содержание) | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час |                      |                      |                        |
|--|---|---|----------------------|----------------------|------------------------|
|  |   | Лекции  | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| <b>1. Теоретические основы управления персоналом в транспортной организации.</b> |   |   |                      |                      |                        |

|   |  |   |   |   |    |
|---|--|---|---|---|----|
|   | Персонал предприятия как объект управления.<br>Численность и структура персонала.<br>Принципы управления персоналом в транспортной организации.<br>Модели управления персоналом.   | 1 | – | – | 11 |
| <b>2. Кадровое планирование в транспортной организации.</b>                         |  |   |   |   |    |
|   | Понятие кадровой политики. Типы кадровой политики в транспортной организации.<br>Работа с кадровым резервом.   | 1 | – | – | 11 |
| <b>3. Подбор, отбор и найм персонала в транспортную организацию.</b>                |  |   |   |   |    |
|   | Понятие и виды подбора персонала.<br>Разработка профиля требований к кандидатам на вакантную должность.<br>Поиск и привлечение кандидатов на вакантную должность.<br>Отбор кандидатов на вакантную должность.                      | – | 1 | – | 11 |
| <b>4. Адаптация персонала.</b>  |  |   |   |   |    |
|   | Понятие и виды адаптации персонала.<br>Методы адаптации персонала.<br>Разработка программ адаптации персонала.   | – | 1 | – | 10 |
| <b>5. Обучение и развитие персонала в транспортной организации.</b>                 |  |   |   |   |    |
|   | Понятие обучения и развития персонала.<br>Виды и методы обучения персонала.<br>Управление карьерой персонала.  | – | – | – | 10 |
| <b>6. Методы оценки персонала в транспортной организации.</b>                       |  |   |   |   |    |
|   | Понятие и виды оценки персонала.<br>Методы оценки персонала.<br>Разработка процедуры оценки персонала.<br>Организация проведения аттестации персонала в транспортной организации.  | – | 1 | – | 10 |
| <b>7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.</b>               |  |   |   |   |    |
|   | Понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.<br>Виды и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.<br>Разработка системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. | – | 1 | – | 10 |
| <b>8. Информационные технологии в системе управления персоналом</b>                 |  |   |   |   |    |
|   | Информационный контур управления персоналом.<br>Понятие и виды информационных систем в управлении персоналом.<br>Современные HRM-системы.  | – | – | – | 10 |
| <b>9. Эффективное управление персоналом организации в транспортной организации.</b> |  |   |   |   |    |
|   | Понятие эффективности управления персоналом организации.<br>Показатели эффективности кадровых технологий.  | – | – | – | 10 |
|   | ВСЕГО  | 2 | 4 |   | 93 |

#### 4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

| № п/п | Наименование раздела | Тема практического (семинарского) занятия | К-во часов | Самостоятельная работа на |
|-------|----------------------|---|------------|---------------------------|
|-------|----------------------|---|------------|---------------------------|

|                    | дисциплины  |  |          | подготовку к аудиторным занятиям |
|--------------------|---|--|----------|----------------------------------|
| <b>семестр № 1</b> |   |  |          |                                  |
| 1                  | Теоретические основы управления персоналом в транспортной организации.    | Модели управления персоналом.  | -        | 3                                |
| 2                  | Кадровое планирование в транспортной организации.                         | Типы кадровой политики в транспортной организации.                             | -        | 3                                |
| 3                  | Подбор, отбор и найм персонала в транспортную организацию.                | Разработка профиля требований к кандидатам на вакантную должность.             | 1        | 3                                |
| 4                  | Адаптация персонала.  | Разработка программ адаптации персонала.                                       | 1        | 3                                |
| 5                  | Обучение и развитие персонала в транспортной организации.                 | Управление карьерой персонала.   | -        | 3                                |
| 6                  | Методы оценки персонала в транспортной организации.                       | Разработка процедуры оценки персонала.   | 1        | 3                                |
| 7                  | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.               | Разработка системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. | 1        | 3                                |
| 8                  | Информационные технологии в системе управления персоналом.                | Современные HRM-системы.   | -        | 3                                |
| 9                  | Эффективное управление персоналом организации в транспортной организации. | Показатели эффективности кадровых технологий.                                  | -        | 4                                |
| <b>ВСЕГО:</b>      |   |  | <b>4</b> | <b>28</b>                        |

### **4.3. Содержание лабораторных занятий**

Не предусмотрено учебным планом.

### **4.4. Содержание курсового проекта/работы**

Не предусмотрено учебным планом.

### **4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий**

Целью выполнения индивидуального домашнего задания является закрепление и углубление знаний по дисциплине «Управление персоналом в транспортной отрасли» и подготовка студента к решению профессиональных задач в вопросах управления персоналом на предприятиях сервиса.

ИДЗ представляет собой раскрытие темы с использованием обзорной, информационной и методической формы. Выбор темы ИДЗ осуществляется по рекомендации преподавателя, это происходит на первом вводном практическом занятии. Срок сдачи ИДЗ определяется преподавателем. Защита ИДЗ осуществляется на практическом занятии, студент должен выступить с коротким (не более 10 минут) сообщением по теме.

Оформление ИДЗ.

Объем – до 25 стр. формата А4, шрифт Times New Roman, размер 14 пт, курсив, интервал 1,5.

Размеры полей: верхнее – 2 см, нижнее – 2 см, левое – 2,5 см, правое 1,5 см. Нумерация страниц начинается с титульного листа (первый лист и аннотация не нумеруются).

При написании работы следует учитывать некоторые технические детали оформления, касающиеся правил цитирования, оформления ссылок и составления списка используемых нормативно-правовых актов и учебной литературы.

Цитирование должно быть без искажения смысла. Текст цитаты заключается в кавычки. Цитаты должны иметь ссылки на источник цитирования. Существуют два способа оформления ссылок: сноски и примечания.

Сноски оформляются внизу страницы, на которой расположена цитата. Для этого в конце цитаты ставится цифра, обозначающая порядковый номер цитаты на данной странице. Все сноски и подстрочные пояснения печатаются шрифтом Times New Roman, размером 10 пт, интервал 1. Сноска должна содержать автора, название книги и номер цитируемой страницы.

Ссылки в форме примечаний оформляются следующим образом. Все цитаты в тексте подвергаются сплошной нумерации, которая соответствует нумерации источников в конце ИДЗ.

Обязательным атрибутом ИДЗ является правильно оформленный список используемой литературы.

Темы ИДЗ:

1. Теоретические основы управления персоналом.
2. Персонал предприятия как объект управления.
3. Модели управления персоналом.
4. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
5. Работа с кадровым резервом.
6. Понятие и виды подбора персонала.
7. Разработка профиля требований к кандидатам на вакантную должность.
8. Поиск и привлечение кандидатов на вакантную должность.
9. Отбор кандидатов на вакантную должность.
10. Понятие и виды адаптации персонала.

11. Понятие обучения и развития персонала.
12. Основные понятия и концепции обучения в транспортной организации.
13. Управление деловой карьерой в транспортной организации.
14. Понятие и виды оценки персонала.
15. Организация проведения аттестации персонала в транспортной организации.
16. Понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
17. Понятие и виды информационных систем в управлении персоналом.
18. Современные HRM-системы.
19. Эффективное управление персоналом организации.
20. Показатели эффективности кадровых технологий.

## **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **5.1. Реализация компетенций**

**1. Компетенция ПК-2.** Способен применять правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях.

| Наименование индикатора достижения компетенции  | Используемые средства оценивания       |
|---|--|
| ПК-2.1. Применяет нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления | Зачет, тестовый контроль, устный опрос |

**2. Компетенция ПК-10.** Способен использовать приёмы и методы работы с персоналом, методы оценки качества и результативности труда персонала.

| Наименование индикатора достижения компетенции   | Используемые средства оценивания       |
|--|--|
| УК-10.1. Понимает логику и особенности социального взаимодействия в коллективе, умеет использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и выработки управленческих решений | Зачет, тестовый контроль, устный опрос |

### **5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации**

### 5.2.1. Перечень контрольных вопросов для зачета

| № п/п | Наименование раздела дисциплины   | Содержание вопросов (типовых заданий)   |
|-------|---|---|
| 1     | Теоретические основы управления персоналом в транспортной организации.    | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Персонал предприятия как объект управления.</li><li>2. Численность и структура персонала.</li><li>3. Принципы управления персоналом в транспортной организации.</li><li>4. Модели управления персоналом.</li></ol>   |
| 2     | Кадровое планирование в транспортной организации.                         | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие кадровой политики.</li><li>2. Типы кадровой политики в транспортной организации.</li><li>3. Работа с кадровым резервом.</li></ol>  |
| 3     | Подбор, отбор и найм персонала в транспортную организацию.                | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие и виды подбора персонала.</li><li>2. Разработка профиля требований к кандидатам на вакантную должность.</li><li>3. Поиск и привлечение кандидатов на вакантную должность.</li><li>4. Отбор кандидатов на вакантную должность.</li></ol>              |
| 4     | Адаптация персонала.  | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие и виды адаптации персонала.</li><li>2. Методы адаптации персонала.</li><li>3. Разработка программ адаптации персонала.</li></ol>   |
| 5     | Обучение и развитие персонала в транспортной организации.                 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие обучения и развития персонала.</li><li>2. Виды и методы обучения персонала.</li><li>3. Управление карьерой персонала.</li></ol>  |
| 6     | Методы оценки персонала в транспортной организации.                       | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие и виды оценки персонала.</li><li>2. Методы оценки персонала.</li><li>3. Разработка процедуры оценки персонала.</li><li>4. Организация проведения аттестации персонала в транспортной организации.</li></ol>  |
| 7     | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.               | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.</li><li>2. Виды и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.</li><li>3. Разработка системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.</li></ol> |
| 8     | Информационные технологии в системе управления персоналом.                | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Информационный контур управления персоналом.</li><li>2. Понятие и виды информационных систем в управлении персоналом.</li><li>3. Современные HRM-системы.</li></ol>  |
| 9     | Эффективное управление персоналом организации в транспортной организации. | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Понятие эффективности управления персоналом организации.</li><li>2. Показатели эффективности кадровых технологий.</li></ol>  |

### 5.2.2. Перечень контрольных материалов

для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

### 5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего

## контроля в семестре

Тестирование проводится на практическом занятии. Обучающемуся предоставляется индивидуальный вариант теста, на выполнение которого дается 1 академический час. Тест включает в себя 30 вопросов, с возможностью одного варианта ответа.

### Примерные варианты тестовых заданий

#### 1. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Эталон ответа: комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия. Способ оценивания: дуальный (1/0).

#### 2. Что не является задачей системы управления персоналом?

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- г) маркетинг кадров;
- д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

Эталон ответа: всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом. Способ оценивания: дуальный (1/0).

#### 3. Что не является функциями управления персоналом?

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

Эталон ответа: всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом. Способ оценивания: дуальный (1/0).

#### 4. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Эталон ответа: руководителей, специалистов. Способ оценивания: дуальный (1/0).

#### 5. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

Эталон ответа: «Транспортные системы». Способ оценивания: дуальный (1/0).

**6. Японскому менеджменту персонала не относится:**

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Эталон ответа: продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**7. Потенциал специалиста – это:**

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию.

Эталон ответа: совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**8. Человеческий капитал – это:**

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность;
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Эталон ответа: форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**9. Что включает инвестирование в человеческий капитал?**

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Эталон ответа: расходы на повышение квалификации персонала. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**10. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:**

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по-новому);
- д) депозитные счета в банках.

Эталон ответа: депозитные счета в банках. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:**

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

Эталон ответа: переведение с одной работы на другую без изменения заработной платы или уровня ответственности. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**12. Профессиограмма – это:**

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку;
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

Эталон ответа: это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**13. Коллегиальность в управлении – это ситуация, когда:**

- а) персонал определенного подразделения – это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

Эталон ответа: существует децентрализация управления организацией. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**14. Разделение труда предусматривает:**

- а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;
- б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;
- в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.
- г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса

изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

Эталон ответа: разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**15. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:**

а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занимания определенной должности;

г) соответствия действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

Эталон ответа: определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**16. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:**

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

Эталон ответа: на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**17. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:**

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

Эталон ответа: стратегическая. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**18. Кадровый потенциал предприятия – это:**

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

Эталон ответа: совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**19. Что такое адаптация персонала?**

а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью

повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;

б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;

в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

Эталон ответа: взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**20. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:**

а) аттестация;

б) дискриминация;

в) авторизация;

г) должностная инструкция;

д) апробация.

Эталон ответа: аттестация. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**21. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:**

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

Эталон ответа: мотив. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**22. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:**

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

Эталон ответа: стимулы. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**23. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:**

а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;

б) установить двухстороннее общение;

в) избегать чрезмерного контроля;

г) установить жесткие, но достижимые стандарты;

д) вознаграждать за достижение стандарта.

Эталон ответа: вознаграждать за достижение стандарта. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**24. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:**

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

Эталон ответа: система мотивации. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**25. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?**

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

Эталон ответа: физиологические. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**26. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:**

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

Эталон ответа: наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**27. Согласно теории "Х", руководитель должен:**

- а) принуждать подчиненных;
- б) угрожать подчиненным;
- в) понять их и стимулировать работу;
- г) уважать подчиненных;
- д) выполнять работу за них.

Эталон ответа: принуждать подчиненных. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**28. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:**

- а) работа не противна природе человека;
- б) работа доставляет людям удовлетворение;
- в) работники пытаются получить от компании все, что можно;
- г) человек не любит работать;
- д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

Эталон ответа: работа доставляет людям удовлетворение. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**29. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:**

- а) долгосрочная работа на предприятии;
- б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
- в) индивидуальная ответственность;
- г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
- д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

Эталон ответа: индивидуальная ответственность. Способ оценивания: дуальный (1/0).

**30. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:**

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

Эталон ответа: величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала. Способ оценивания: дуальный (1/0).

#### **5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания**

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине | Критерий оценивания   |
|--|---|
| Знания   | Знание основных терминов, определений, понятий.   |
|  | Объем освоенного материала.   |
|  | Полнота ответов на вопросы.   |
|  | Четкость изложения и интерпретации знаний.  |
| Умения   | Умение применять нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления. |
|  | Умение понимать логику и особенности социального взаимодействия в коллективе, умеет использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и выработки управленческих решений.   |
| Навыки   | Владеть навыками и способами применения организационных основ обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях.                                 |

|  |  |
|--|--|
|  | Владеть способами использования приёмов и методов работы с персоналом, методов оценки качества и результативности труда персонала. |
|--|--|

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

| Критерий                                       | Уровень освоения и оценка   |  |
|--|---|--|
|  | Не зачтено  | Зачтено  |
| Знание основных терминов, определений, понятий | Не знает основных терминов и определений  | Знает термины и определения, при этом может допускать неточности формулировок                        |
| Объем освоенного материала                     | Не знает значительной части материала дисциплины                                | Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно, не усвоил всех его деталей         |
| Полнота ответов на вопросы                     | Не дает ответы на большинство вопросов  | Дает ответы на вопросы, но не все - полные   |
| Четкость изложения и интерпретации знаний      | Излагает знания без логической последовательности                               | Излагает знания без нарушений в логической последовательности и или с несущественными ее нарушениями |
|  | Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры | Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками     |
|  | Неверно излагает и интерпретирует знания  | Грамотно излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности                                       |

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

| Критерий  | Уровень освоения и оценка  |   |
|---|--|---|
|   | Не зачтено   | Зачтено   |
| Умение применять нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления. | Не умеет применять нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления | Умеет применять нормативно-правовую документацию по организации управления транспортным производством в части оптимизации управленческих решений и построении организационных структур управления |
| Умение понимать логику и особенности социального взаимодействия в коллективе, умеет использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и выработки управленческих решений.   | Не умеет использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и выработки управленческих решений  | Умеет понимать логику и особенности социального взаимодействия в коллективе, использовать полученные навыки для оценки трудовых отношений, диагностики и выработки управленческих решений         |

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

| Критерий  | Уровень освоения и оценка   |  |
|---|---|--|
|   | Не зачтено  | Зачтено  |
| Владеть навыками и способами применения организационных основ обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях. | Не владеет навыками применения организационных основ обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях | В полной мере владеет навыками применения организационных основ обеспечения перевозочного процесса и безопасности движения транспортных средств в различных условиях |
| Владеть способами использования приёмов и методов работы с персоналом, методов оценки качества и результативности труда персонала.                                  | Не владеет навыками использования приёмов и методов работы с  | В полной мере владеет использованием приёмов и методов работы с  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | персоналом,<br>методов оценки<br>качества и<br>результативности<br>труда персонала | персоналом,<br>методов оценки<br>качества и<br>результативности<br>труда персонала |
|--|--|--|

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

### **6.1. Материально-техническое обеспечение**

| №  | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы  | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы   |
|----|--|---|
| 1. | Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы.   | Специализированная мебель, компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет» и имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду. |
| 2. | Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы (аудитория 423 УКЗ). | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук   |
| 3. | Методический кабинет (аудитория 318 УКЗ).  | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук   |

### **6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение**

| №  | Перечень лицензионного программного обеспечения. | Реквизиты подтверждающего документа |
|----|--|-------------------------------------|
| 1. | Microsoft Windows 7                              | №63-14к                             |
| 2. | Microsoft Office 2013                            | №31401445414                        |
| 3. | Kaspersky Endpoint Security 10                   | №17E0170707130320867250             |
| 4. | Microsoft DreamSpark/Imagine                     | №52031/МОС 2793                     |
| 5. | Office 365                                       | E04002C51M                          |

### **6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов**

1. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. Ю. Кравченко, И. В. Шавырина. – Электрон. текстовые дан. – Белгород: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. – <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2019111814534803900000656728>.

2. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: практикум / И. А. Демененко, О. И. Дивиченко, И. В. Шавырина. – Электрон. текстовые дан. – Белгород: Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2019. - <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2019111815080283500000658420>.

### **6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем**

1. <http://www.consultant.ru> – официальный сайт Консультант плюс.