

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Приложению 5 «Программы практик»

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации

обучающихся по направлению подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»,

профиль «Управление персоналом на транспорте»

Форма обучения

«Заочная»

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.01(У) Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)	2
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.03(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая).....	10
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.04(П) Производственная практика (педагогическая).....	20
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.05(Пд) Преддипломная практика.....	28

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.01(У)Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)

(Шифр, вид и тип практики)

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

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 1 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
<p>ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации</p> <p>ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p> <p>ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации</p> <p>ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации</p> <p>ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p> <p>ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом</p>	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	<p>Зачет с оценкой</p>

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО)

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций программы практики представлены в разделе 3 «Требования к результатам прохождения практики» как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций по Учебной практике (практике по получению первичных профессиональных умений и навыков) используется традиционная шкала оценивания.

Шкала оценивания качества отчета по практике

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Все задания практики выполнены в полном объеме. Отчет систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются, обобщения и выводы автора соотносятся с устоявшимися в науке мнениями и отражают личную позицию автора. Отчет полностью соответствует требованиям оформления При защите отчета студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели рейтинга.</p>	<i>Отлично (зачтено)</i>
<p>Существенная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Отчет систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются, обобщения и выводы автора соотносятся с устоявшимися в науке мнениями, но не отражают личную позицию автора. Отчет соответствует основным требованиям оформления При защите отчета студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности.</p>	<i>Хорошо (зачтено)</i>
<p>Достаточная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Отчет отчасти систематизирован, логика и анализ проблемы прослеживаются слабо, обобщений и выводов автора нет. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. При защите отчета студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.</p>	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
<p>Не выполнена существенная часть или все задания по практики. Отчет не систематизирован, логически не выстроен, отсутствует анализ проблемы, обобщений и выводов автора нет. Отчет по практике не завершен. Ответы на поставленные вопросы отсутствуют, либо не раскрывают сути вопроса.</p>	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

Шкала оценивания качества защиты отчета по практике в ходе промежуточной аттестации

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>При защите отчета студент показывает глубокие знания вопросов по заданию практики. Обучающийся демонстрирует полное понимание рассматриваемой проблемы и приводит примеры.</p>	<i>Отлично</i>
<p>При защите отчета студент показывает знания вопросов по заданию практики, ориентируется в материале, с помощью наводящих вопросов отвечает на поставленные вопросы. Обучающийся демонстрирует полное понимание рассматриваемой проблемы.</p>	<i>Хорошо</i>
<p>При защите отчета студент проявляет неуверенность, демонстрирует поверхностное знание вопросов, не дает полного, аргументированного ответа на заданные вопросы. Обучающийся демонстрирует частичное понимание рассматриваемой проблемы.</p>	<i>Удовлетворительно</i>
<p>При защите отчета студент затрудняется отвечать на поставленные вопросы по теме, не знает теории и практики вопроса, при ответе допускает существенные ошибки. Обучающийся демонстрирует непонимание рассматриваемой проблемы.</p>	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Какая литература изучалась в процессе прохождения практики?
2. С какими методиками оценки кадрового потенциала вы ознакомились?

3. Как формируется интеллектуальный капитал организации?
4. Какова структура интеллектуального потенциала?
5. Каково содержание понятия «технологии управления персоналом»?
6. Какие технологии управления персоналом актуальны настоящее время? Почему?
7. Какая группа технологий управления персоналом является объектом вашей научно-исследовательской работы?
8. Назовите источники привлечения персонала в организацию.
9. Что понимается под конкурентоспособным персоналом?
10. Какие способы адаптации персонала в организации являются эффективными?
11. Каким программам развития персонала отдается предпочтение?
12. Какие методики текущей деловой оценки персонала вы изучили?
13. Каково содержание терминов «методические материалы», «методическая разработка»?
14. Какие элементы методического обеспечения дисциплины вами были разработаны?
15. С какими трудностями в процессе их разработки вы столкнулись?

3.2 Индивидуальные задания на практику

1. Ознакомиться с набором локальных нормативных актов и нормативно-методических документов по управлению персоналом организации;
2. Провести поиск и изучение источников по реализации политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; политики обучения и развития персонала; политики адаптации персонала; изучение процедуры и методик деловой оценки персонала (по теме НИР);
3. Провести сравнительный анализ отечественных и зарубежных практик по разработке и внедрению политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; политики обучения, развития, адаптации и деловой оценки персонала (по теме НИР);
4. Разработать алгоритмы привлечения, подбора, отбора персонала; обучения и развития персонала, деловой оценки и адаптации персонала в организации (по теме НИР)
5. Принять участие в разработке методического обеспечения одной из дисциплин, реализуемой кафедрой «Управление персоналом и социология» и в формировании контента по дисциплине в Blackboard Learn.

3.3 Тематика индивидуальных заданий (темы НИР)

а) научно-исследовательская и педагогическая деятельность

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»
5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника
8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
9. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки

10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
13. Вторичная занятость: тенденции, проблемы, эффективность
14. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
15. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
16. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
17. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
18. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
19. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
20. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
21. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя
22. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
23. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
24. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
25. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
26. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия

43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении

б) организационно-управленческая и экономическая

1. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
2. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
3. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
4. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
5. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
6. Информационные технологии в управлении персоналом
7. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
8. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
9. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
10. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
11. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
12. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
13. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
14. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
15. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»

16. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
17. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
18. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
19. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
20. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
21. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
22. Продвижение HR бренда и имиджа компании
23. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
24. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
25. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
26. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
27. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
28. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
29. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
30. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
31. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
32. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
33. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
34. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
35. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
36. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
37. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
38. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
39. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
40. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
41. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
42. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
43. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
44. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
45. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
46. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
47. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики

48. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
49. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
50. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
51. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
52. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
53. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
54. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
55. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
56. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
57. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
58. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
59. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
60. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
61. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
62. Основные направления повышения производительности труда персонала
63. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
64. Совершенствование организации трудового процесса
65. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
66. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
67. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S
68. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»
69. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал
70. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4 Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Формы, система оценивания, порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся, включая порядок установления сроков прохождения испытаний промежуточной аттестации, для лиц, не прошедших промежуточную аттестацию по уважительным причинам или имеющим академическую задолженность, а также периодичность проведения промежуточной аттестации обучающихся регламентированы следующими положениями:

Положение ПЛ 2.3.19-2015 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (с изменениями от

29.10.2015 г., 13.09.2016 г., 06.12.2016 г., 15.03.2017 г., 31.05.2017 г., 02.06.2017 г., 25.08.2017 г.);

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2017 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2017 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22 – 2018 СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств).

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по учебной практике (практике по получению первичных профессиональных умений и навыков) проходит в форме зачета с оценкой, который предполагает защиту студентом отчета по практике и проводится после завершения практики.

При проведении практики предусматривается последовательный текущий контроль выполнения рабочего графика (плана) проведения практики.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку вносит руководитель практики, закрепленный соответствующим приказом на практику.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.03(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая)
(Шифр и наименование практики)

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

Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологическая) участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках <u>2</u> курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
<p>ДПК-1 готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях</p> <p>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</p> <p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p> <p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p> <p>ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации</p> <p>ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом</p> <p>ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели</p> <p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей</p>	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	<p>Зачет с оценкой</p>

<p>организации</p> <p>ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом</p> <p>ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения</p>		
---	--	--

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы практики как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Все задания Совместного рабочего графика (плана), включающего индивидуальное задание, выполнены в полном объеме. В отчете представлены и проанализированы все необходимые для выполнения задания документы предприятия. Выводы и предложения обоснованы, подкреплены соответствующими пунктами ЛНА организации. Представлен широкий перечень библиографических источников. Отчет полностью соответствует требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, замечания отсутствуют, оценка не ниже «хорошо»	<i>Отлично (зачтено)</i>
Существенная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена в полном объеме. Либо задания выполнены, но с ошибками. Проанализирована только часть документов, приложено к отчету только несколько из них. Отчет по практике завершен, но есть небольшие замечания. Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием. Представлен достаточный перечень библиографических источников. Отчет соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, есть небольшие замечания, оценка не ниже «хорошо».	<i>Хорошо (зачтено)</i>
Достаточная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена. Либо задания выполнены, но не в полном объеме или с ошибками. Необходимые документы к отчету приложены, но не проанализированы. Либо анализ документов проведен поверхностно. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. Выводы частично обоснованы, предложения носят декларативный характер. Отчет не вполне соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики в целом положительный, есть отдельные замечания по соблюдению графика практики, оценка «удовлетворительно».	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Не выполнена существенная часть заданий совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание. Отсутствует анализ необходимой документации, документы к отчету не приложены. Отчет по практике не завершен. Выводы отсутствуют, либо совершенно не обоснованы, предложения носят декларативный характер. Библиография в отчете не представлена. Оформление отчета не соответствует требованиям. Отзыв руководителя практики от профильной	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

организации отсутствует, либо отрицательный.

При оценивании отчета по практике используется традиционная шкала оценивания

Критерий выставления оценок	Оценка
Содержание соответствует требованиям, ошибки отсутствуют; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Отлично</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются незначительные ошибки; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Хорошо</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются значительные ошибки; оформление не в полной мере соответствует требованиям	<i>Удовлетворительно</i>
Минимальное соответствие требованиям	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Какова специфика разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях?
2. В каких документах определяются направления и задачи развития организации?
3. С какими локальными нормативными актами организации вы ознакомились?
4. Какие корпоративные стандарты реализуются на предприятии?
5. Достаточно ли нормативно-правовых документов для осуществления эффективной работы с персоналом?
6. В разработке каких НЛА, корпоративных стандартов вы приняли участие?
7. Какие технологии управления персоналом на предприятии – базе практике реализуются на современном уровне, а какие требуют модернизации?
8. Принимали ли вы участие в разработке каких-либо элементов кадровой политики и кадровой стратегии? Какими инструментами при этом пользовались?
9. Какие основные проблемы управления персоналом соответствуют вызовам времени?
10. Какие внешние или внутренние возможности повышения квалификации персонала используются на предприятии?
11. Выразите свое отношение к корпоративной социальной ответственности в организации
12. Какие современные технологии управления мотивацией персонала реализуются в организации?
13. С какими трудностями вы столкнулись при деловой оценке персонала?
14. Какие факторы влияют на условия и режимы труда на предприятии?
15. Какие типы конфликтов присутствуют в организации – базе практики? Имеют ли они конструктивный или деструктивный характер?
16. Какие инструменты управления конфликтами используются в организации – базе практики? Насколько они эффективны?
17. Могут ли они обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде?
18. Какими инструментами поддержания комфортного морально-психологического климата пользуется администрация организации – базы практики?
19. Какой тип организационной культуры сложился в организации? Какие инструменты диагностики типа и уровня организационной культуры используются в организации? Являются ли они адекватными сложившейся в организации ситуации?

20. Принимали ли вы участие в разработке мероприятий по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальных режимов труда и отдыха, обеспечению безопасности для различных категорий персонала организации?

21. Какие автоматизированные системы обработки информации используются в организации? Смогли ли вы воспользоваться возможностями машинной обработки полученных результатов?

22. Какие методы существуют для оценки деятельности службы управления персоналом?

23. Насколько эффективно используется такой инструмент как бенчмаркинг для разработки и внедрения нововведений в работу с персоналом?

24. Какие рекомендации, разработанные вами в процессе прохождения производственной практики (научно-исследовательская работа), заинтересовали руководство организации? Предприняты ли какие-либо шаги в направлении их внедрения?

25. Проводились ли совещания в период вашей практики? Какое участие вы в них принимали?

26. Оцените их эффективность с точки зрения «затраты – результаты». Как можно повысить результативность совещаний?

27. Принимались ли на совещаниях решения? Какие методы выработки и принятия совместных решений применялись?

3.2. Типовое индивидуальное задание на практику

– **ознакомиться с организацией - базой практики** (организационно-правовая форма и форма собственности; номенклатура и объем выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; производственная структура; организационная структура управления организацией; численность, структура и динамика персонала и пр.)

– **ознакомиться с локальными нормативными актами и практикой управления персоналом организации;**

– **разработать (принять участие в разработке) следующих локальных нормативных актов и других материалов в случае их актуализации:**

✓ Концепция кадровой политики предприятия (организации), разработанная в соответствии со стратегией его развития

✓ должностная инструкция на одну из должностей предприятия

✓ Положение об оплате труда, Положение о стимулирующих выплатах

✓ Правила внутреннего трудового распорядка;

✓ Штатное расписание;

✓ График отпусков;

✓ Положение о защите персональных данных;

✓ Положение об охране труда;

✓ Кодекс корпоративной этики

✓ Коллективный договор

✓ Положение об охране труда и технике безопасности

✓ Положение о кадровом резерве и управлении карьерой

✓ стандарт предприятия по одному из направлений его деятельности

– **провести диагностику:**

✓ состояния системы управления персоналом

✓ основные методы и технологии управления персоналом, используемые на разных уровнях управления персоналом (руководителями и службой управления персоналом);

✓ состояния условий труда работников;

- ✓ состояния социально-психологического климата в организации с рекомендациями и планом профилактических мероприятий по его оптимизации;
- ✓ конфликтов и разработка рекомендаций по профилактике деструктивных конфликтов
- ✓ типа организационной культуры и пр.
- **организовать и провести исследование по теме научной работы;**
- **работать в должности специалиста по управлению персоналом (практиканта).**

3.3. Тематика индивидуальных заданий

а) научно-исследовательская и педагогическая деятельность

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»
5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника
8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
9. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки
10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
13. Вторичная занятость: тенденции, проблемы, эффективность
14. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
15. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
16. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
17. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
18. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
19. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
20. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
21. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя

22. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
23. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
24. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
25. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
26. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала

57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении

б) организационно-управленческая и экономическая

1. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
2. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
3. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
4. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
5. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
6. Информационные технологии в управлении персоналом
7. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
8. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
9. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
10. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
11. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
12. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
13. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
14. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
15. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»
16. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
17. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
18. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
19. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
20. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
21. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
22. Продвижение HR бренда и имиджа компании
23. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
24. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
25. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
26. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
27. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации

28. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
29. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
30. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
31. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
32. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
33. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
34. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
35. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
36. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
37. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
38. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
39. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
40. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
41. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
42. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
43. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
44. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
45. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
46. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
47. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
48. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
49. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
50. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
51. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
52. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
53. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
54. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
55. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
56. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
57. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы

58. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
59. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
60. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
61. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
62. Основные направления повышение производительности труда персонала
63. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
64. Совершенствование организации трудового процесса
65. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
66. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
67. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S
68. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»
69. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал
70. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Положение ПЛ 2.3.19-2015 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (с изменениями от 29.10.2015 г., 13.09.2016 г., 06.12.2016 г., 15.03.2017 г., 31.05.2017 г., 02.06.2017 г., 25.08.2017 г.);

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2017 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2017 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22 – 2018 СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств).

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

При проведении производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (технологической) предусматривается последовательный текущий контроль выполнения Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой, который предполагает защиту студентом отчета по практике.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– наличие положительного отзыва руководителя практики от профильной организации;

– наличие характеристики по итогам прохождения учебной практики от руководителя практики;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики от университета, закрепленный соответствующим приказом на практику.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.04(П) Производственная практика (педагогическая)
(Шифр и наименование практики)

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

Производственная практика (педагогическая) участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках 3 курса (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом	Формирование знаний Формирование умений Формирование владений	Зачет с оценкой

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы практики как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Все задания практики выполнены в полном объеме. Сформированы знания, умения и навыки, определенные программой и планом практики в полном объеме. Индивидуальное задание выполнено в полном объеме. Качество методических материалов высокое. Аудиторные занятия проведены на высоком теоретическом и методическом уровне. Отчет систематизирован, выполнен в соответствии с требованиями. При защите отчета студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показатели рейтинга.	<i>Отлично (зачтено)</i>

Критерии выставления оценок	Оценка
<p>Существенная часть заданий практики выполнена в полном объеме. Сформированы знания, умения и навыки, определенные программой и планом практики в полном объеме. Качество методических материалов достаточно высокое. Индивидуальное задание выполнено в полном объеме с незначительными замечаниями, касающимися отсутствия детального анализа документов, прилагаемых к отчету; ответы на все поставленные вопросы четкие и аргументированные. Качество методических материалов достаточно высокое. Аудиторные занятия проведены на высоком теоретическом и методическом уровне с незначительными методическими упущениями. Отчет систематизирован, выполнен в соответствии с требованиями, но с незначительными погрешностями. Отчет соответствует основным требованиям оформления.</p> <p>При защите отчета студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы, допуская незначительные погрешности.</p>	<i>Хорошо (зачтено)</i>
<p>Достаточная часть заданий практики выполнена в полном объеме, но с отсутствием детального анализа документов, прилагаемых к отчету; ответы на все поставленные вопросы не в полном объеме, нет четкого обоснования и аргументации полученных выводов; Сформированы знания, умения и навыки, определенные программой и планом практики. Аудиторные занятия проведены на достаточно высоком теоретическом и методическом уровне, но выбор конкретных технологий, методик и педагогических приемов не всегда оптимален. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. Качество методических материалов невысокое.</p> <p>При защите отчета студент показывает достаточные, но неглубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами, для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.</p>	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
<p>Не выполнена существенная часть или все задания по практике.</p> <p>Не сформированы знания, умения и навыки, определенные программой и планом практики. Качество методических материалов низкое. Аудиторные занятия проведены на низком теоретическом и методическом уровне либо не проведены вообще.</p> <p>Отчет не систематизирован, логически не выстроен, не завершен.</p> <p>Ответы на поставленные вопросы отсутствуют, либо не раскрывают сути вопроса.</p>	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

При оценивании отчета по практике используется традиционная шкала оценивания

Критерий выставления оценок	Оценка
Содержание соответствует требованиям, ошибки отсутствуют; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Отлично</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются незначительные ошибки; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Хорошо</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются значительные ошибки; оформление не в полной мере соответствует требованиям	<i>Удовлетворительно</i>
Минимальное соответствие требованиям	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Что такое образовательная программа? Основная образовательная программа?
2. Из каких элементов она состоит? Каков порядок разработки и утверждения образовательной программы в нашем университете?
3. Из каких элементов складывается учебно-методическое обеспечение дисциплины? Практики? Государственной итоговой аттестации?

4. Для каких целей разрабатывается учебно-методическое обеспечение образовательной программы и дисциплины?
5. Охарактеризуйте состав учебно-методического обеспечения дисциплины
6. Какие элементы включает рабочая программа дисциплины?
7. Что такое Фонд оценочных материалов (средств)? Почему он необходим преподавателю?
8. Какой электронно-информационной средой располагает УрГУПС? Какие преимущества обеспечивает ее использование?
9. Каковы требования к электронному портфолио студента?
10. В чем заключается специфика методических материалов для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации?
11. В чем заключаются особенности обучения взрослых?
12. Какими образовательными технологиями должен владеть современный педагог высшей школы?
13. Какие из них вы применяли при проведении аудиторных занятий?
14. Какие педагогические приемы вам особенно удались? А какие нет? Почему?
15. Какие методы оценки эффективности образовательных процессов вы знаете?
16. Удалось ли вам заинтересовать студентов, мотивировать их на выполнение заданий и упражнений в процессе проведения занятий?
17. Смог ли ваш руководитель практики вдохновить вас на педагогическую работу? Обоснуйте ваш ответ.
18. Какие приемы работы со студентами будут полезны вам в процессе обучения персонала организации, в которой вы будете работать специалистом по управлению персоналом?
19. В каких внеучебных мероприятиях вы приняли участие? Какие вам удалось организовать?
20. Какие стороны работы преподавателя вуза показались вам интересными, а какие нет? Почему? Видите ли вы себя в будущем преподавателем организации среднего профессионального или высшего образования?
21. Какие предложения по организации педагогической практики вы могли бы внести?

3.2. Индивидуальное задание на практику

- изучить структуру образовательного процесса в организации высшего образования и правилами ведения преподавателем отчетной документации;
- изучить документы нормативного обеспечения образовательной деятельности организации;
- ознакомиться с методиками проведения всех форм учебных занятий;
- посетить занятия ведущих преподавателей университета по различным учебным дисциплинам
- посетить лекции и практические занятия, проводимые научным руководителем по преподаваемой дисциплине
- провести лекционное занятие по теме, определенной руководителем практики и соответствующей направлению научных интересов магистранта;
- провести практическое занятие по теме, определенной руководителем практики и соответствующей направлению научных интересов магистранта;
- представить методические разработки лекционного и практического занятия
- подготовить методические материалы по дисциплине, реализуемой кафедрой «Управление персоналом и социология».

3.3. Тематика индивидуальных заданий

- а) научно-исследовательская и педагогическая деятельность

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия
2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники
3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации
4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»
5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой
6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство
7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника
8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации
9. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки
10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала
11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании
12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований
13. Вторичная занятость: тенденции, проблемы, эффективность
14. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия
15. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли
16. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр
17. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации
18. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации
19. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
20. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности
21. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя
22. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды
23. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
24. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
25. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
26. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)

31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении
- б) организационно-управленческая и экономическая*
 1. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
 2. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
 3. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
 4. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
 5. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
 6. Информационные технологии в управлении персоналом

7. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
8. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
9. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
10. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
11. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
12. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
13. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
14. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
15. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»
16. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
17. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
18. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
19. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
20. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
21. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
22. Продвижение HR бренда и имиджа компании
23. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
24. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
25. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
26. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
27. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
28. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
29. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений
30. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
31. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
32. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
33. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
34. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
35. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
36. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования

37. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
38. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
39. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
40. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
41. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
42. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
43. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
44. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
45. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
46. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
47. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
48. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
49. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
50. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
51. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
52. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
53. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
54. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
55. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
56. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
57. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
58. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
59. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y
60. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
61. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
62. Основные направления повышение производительности труда персонала
63. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
64. Совершенствование организации трудового процесса
65. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
66. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
67. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S

68. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»

69. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал

70. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Положение ПЛ 2.3.19-2015 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (с изменениями от 29.10.2015 г., 13.09.2016 г., 06.12.2016 г., 15.03.2017 г., 31.05.2017 г., 02.06.2017 г., 25.08.2017 г.);

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2017 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2017 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22 – 2018 СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств).

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

При проведении производственной (педагогической) практики предусматривается последовательный текущий контроль выполнения рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой, который предполагает защиту студентом отчета по практике.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

– выполнение Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

– наличие положительного отзыва руководителя практики от профильной организации;

– наличие характеристики по итогам прохождения учебной практики от руководителя практики;

– подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики от университета, закрепленный соответствующим приказом на практику.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по практике Б2.В.05(Пд) Преддипломная практика
(Шифр и наименование практики)

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

Преддипломная практика участвует в формировании следующих компетенций:

Код контролируемой компетенции	Этап формирования компетенции (в рамках <u>3 курса</u> (согласно учебному плану))	Форма промежуточной аттестации
<p>ДПК-1 готовностью применять в профессиональной деятельности знания специфики разработки и реализации технологий управления персоналом на транспортных предприятиях</p> <p>ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала</p> <p>ОПК-3 владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>ОПК-4 способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p>ОПК-6 способностью использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии</p> <p>ОПК-7 владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-8 владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p>ОПК-10 владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы</p> <p>ОПК-12 умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>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</p>	<p>Формирование знаний</p> <p>Формирование умений</p> <p>Формирование владений</p>	<p>Зачет с оценкой</p>

реализации

ПК-2 умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации

ПК-3 умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала

ПК-4 умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации

ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

ПК-6 умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

ПК-9 способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

ПК-10 умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом

ПК-22 умением разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение, применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели

ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации

ПК-24 владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом

ПК-25 умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения

ПК-26 умением разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации		
ПК-27 владением современными образовательными технологиями, навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов и умением использовать их в процессе обучения		
ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации		
ПК-29 владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции профессионалов по управлению персоналом		

Траектория формирования у обучающихся компетенций при освоении образовательной программы приведена в Приложении к образовательной программе (Приложение 3.2 Программа формирования у студентов компетенций при освоении ОП ВО).

2. Описание показателей, система оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Показатели оценивания компетенций представлены в разделе 3 «Требования к результатам освоения дисциплины» рабочей программы практики как результирующие знания, умения и владения, полученные в результате прохождения практики.

При оценивании сформированности компетенций используется традиционная система оценивания.

Критерии выставления оценок	Оценка
Все задания Совместного рабочего графика (плана), включающего индивидуальное задание, выполнены в полном объеме. В отчете представлены и проанализированы все необходимые для выполнения задания документы предприятия. Выводы и предложения обоснованы, подкреплены соответствующими пунктами ЛНА организации. Представлен широкий перечень библиографических источников. Отчет полностью соответствует требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, замечания отсутствуют, оценка не ниже «хорошо»	<i>Отлично (зачтено)</i>
Существенная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена в полном объеме. Либо задания выполнены, но с ошибками. Проанализирована только часть документов, приложено к отчету только несколько из них. Отчет по практике завершен, но есть небольшие замечания. Выводы по отчету изложены в соответствии с заданием. Представлен достаточный перечень библиографических источников. Отчет соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики от профильной организации положительный, есть небольшие замечания, оценка не ниже «хорошо».	<i>Хорошо (зачтено)</i>
Достаточная часть заданий Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание, выполнена. Либо задания выполнены, но не в полном объеме или с ошибками. Необходимые документы к отчету приложены, но не проанализированы. Либо анализ документов проведен поверхностно. Отчет по практике завершен, но есть замечания по нескольким вопросам. Выводы частично обоснованы, предложения носят декларативный характер. Отчет не вполне соответствует основным требованиям оформления. Отзыв руководителя практики в целом положительный, есть отдельные замечания по соблюдению графика практики, оценка «удовлетворительно».	<i>Удовлетворительно (зачтено)</i>
Не выполнена существенная часть заданий совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание. Отсутствует анализ	<i>Неудовлетворительно (не зачтено)</i>

необходимой документации, документы к отчету не приложены. Отчет по практике не завершен. Выводы отсутствуют, либо совершенно не обоснованы, предложения носят декларативный характер. Библиография в отчете не представлена. Оформление отчета не соответствует требованиям. Отзыв руководителя практики от профильной организации отсутствует, либо отрицательный.	
--	--

При оценивании отчета по практике используется традиционная шкала оценивания

Критерий выставления оценок	Оценка
Содержание соответствует требованиям, ошибки отсутствуют; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Отлично</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются незначительные ошибки; оформление в полной мере соответствует требованиям	<i>Хорошо</i>
Содержание соответствует требованиям, имеются значительные ошибки; оформление не в полной мере соответствует требованиям	<i>Удовлетворительно</i>
Минимальное соответствие требованиям	<i>Неудовлетворительно</i>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1. Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Используются ли на предприятии персонал-технологии, специфичные для транспортных предприятий? В чем выражается специфика?

2. Были ли созданы на предприятии условия для работы в качестве специалиста по управлению персоналом?

3. Были ли созданы условия для проведения исследования?

4. Какие условия для саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала персонала созданы в организации?

5. Есть ли среди ваших рекомендаций такие, которые улучшат условия для саморазвития, самореализации, использованию творческого потенциала персонала?

6. Какие инструменты для саморазвития вы использовали в процессе прохождения преддипломной практики?

7. Какие связи существуют в организации между финансовой, экономической, производственной, научно-технической сферами? Как отражаются на работе с персоналом организации проблемы, возникающие в этих сферах?

8. Какие методы диагностики кадровых проблем вы использовали?

9. Какие технологии управления персоналом на предприятии реализуются на современном уровне, а какие требуют серьезной модернизации?

10. Какие резервы повышения эффективности использования персонала остаются неиспользованными?

11. Является ли организация – база практики социально ответственным предприятием? В чем это проявляется?

12. Какие социальные программы реализуются в организации? Пользуются ли они популярностью у персонала? Поясните свой ответ

13. С какими направлениями работы кадровой службы организации вы сталкивались наиболее часто в процессе прохождения практики?

14. Используются ли в организации инструменты оценки эффективности принятых решений в кадровой сфере? Какие именно?

15. Какое программное обеспечение используется в кадровой службе организации? Каковы возможности данного ПО?

16. Удалось ли провести повторный замер состояния объекта исследования? Какие получены результаты? Как они соотносятся с полученными ранее?

17. Каков механизм принятия решений по направлениям совершенствования кадровой политики и кадровой стратегии?

18. Какие инструменты используются в организации для управления процессами привлечения и адаптации персонала?

19. Какие методы и виды оценки используются в настоящее время, в чем их достоинства и ограничения?

20. Какие принципы обучения и развития персонала реализует администрация предприятия? Что можно улучшить в данной области?

21. Какие проблемы существуют в организации с точки зрения конфликтности? Какие типы конфликтов преобладают? Какие новые инструменты управления конфликтами вы могли бы предложить?

22. Какими чертами характеризуется морально-психологический климат в организации организационная культура? Часто ли проводится их диагностика? Какие делаются выводы и принимаются решения?

23. В каком направлении изменяются условия труда работников? Какие программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда разрабатываются и реализуются на предприятии?

24. Какие локальные нормативные акты отсутствуют в организации? Почему?

25. Какие проекты ЛНА разработаны вами для внедрения ваших рекомендаций?

26. Насколько продуктивной была практика с точки зрения приобретения опыта работы и проведения исследования?

27. Принимали ли вы участие в совещаниях? Проанализируйте их организацию, проведение и продуктивность?

28. Принимали ли вы участие в обучении персонала? Как оно было организовано? Какие это были программы? Кто проводил занятия? Использовались ли современные технологии при их проведении?

29. Какие методики оценки эффективности реализации образовательных программ используются в организации?

30. Какие рекомендации вы можете сформулировать по результатам практики?

31. В какой стадии находится разработка проекта?

3.2 Индивидуальное задание на практику

– **ознакомиться с организацией - базой практики** в случае смены организации – базы практики (организационно-правовая форма и форма собственности; номенклатура и объем выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг; производственная структура; организационная структура управления организацией и пр.)

– **завершить сбор, обработку и анализ экономической и организационно-управленческой информации, связанной с составлением общей характеристики организации - базы практики;**

– **провести аудит работы с персоналом по следующим критериям:**

1. Структура и динамика персонала

- численность персонала (среднесписочная, явочная)
- производственный персонал (основные или производственные рабочие)
- непромышленный персонал и административный персонал (включая сотрудников функциональных отделов)
- половозрастная структура персонала
- профессионально-квалификационная структура
- функциональная структура
- структура персонала по уровню образования
- структура персонала по стажу работы
- интенсивность и тяжесть труда

– показатели заболеваемости (общей, профессиональной)

2. Уровень образовательной и социальной активности персонала

Показатели развития персонала:

- уровень образования
- уровень квалификации
- культура труда
- расширение профессионального профиля
- карьерный рост

Участие персонала в самоуправлении:

- участие в выработке и принятии хозяйственных решений
- участие в органах производственного самоуправления

3. Уровень развития трудового потенциала предприятия и работников (некоторые из показателей при необходимости)

Количественные показатели:

– эффективность использования рабочего времени (коэффициент использования установленной продолжительности рабочего дня и рабочего периода, интегральный коэффициент использования рабочего времени)

- выработка продукции на одного работника
- текучесть кадров
- сбалансированность рабочих мест (дополнительная потребность или избыток рабочей силы)

– действенность резерва руководящего состава

Качественные показатели трудового потенциала (некоторые из показателей при необходимости):

Творческий потенциал:

- число рацпредложений и изобретений, поданных работающими
- участие в деятельности творческих групп (например, в кружках качества)
- участие в поиске неиспользованных резервов
- участие в разработке и внедрении инноваций
- участие в профессиональных конкурсах

Мотивационный потенциал:

- удовлетворенность трудом
- показатели отношения к труду

Моральный потенциал:

– состояние трудовой дисциплины;

– показатель абсентизма: отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода (года) к общему балансу рабочего времени организации за период

– состояние социально-психологического климата, наличие или отсутствие конфликтных взаимоотношений в коллективе

4. Уровень издержек на персонал (при наличии открытой информации)

- базовая заработная плата
- переменная заработная плата
- стоимость социальных льгот, включая взносы в страховые фонды, медицинское обслуживание, предоставление бесплатных услуг и т.д.
- затраты на спецодежду, обувь, оборудование и содержание бытовых помещений
- взносы организации в фонды государственного социального страхования

– издержки организации на уплату государственных и местных налогов на заработную плату и занятость.

– **провести диагностику (завершить диагностику) проблемы - объекта ВКР**

– **реализовать программу исследования**

– **разработать проект решения кадровой проблемы организации - базы практики**

– **обосновать социальную и экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.**

3.3. Тематика индивидуальных заданий

а) научно-исследовательская и педагогическая деятельность

1. Человеческий капитал как фактор повышения производительности труда персонала транспортного предприятия

2. Инвестиции в человеческий капитал: возможности, целесообразность, источники

3. Конкурентоспособность персонала как фактор успешности организации

4. Проблемы использования профессиональных стандартов и пути их решения в ОАО «РЖД»

5. Концепция совместной ответственности менеджера по персоналу и линейного/функционального руководителя в процессе управления карьерой

6. Проблема использования современных форм сопровождения развития персонала: наставничество, коучинг, тьюторство

7. Самомаркетинг: специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути работника

8. Развитие корпоративной компетенции персонала транспортной организации

9. Управление развитием организационной культуры на основе её диагностики и оценки

10. Проблема удлинения жизненного цикла корпоративной компетенции персонала

11. Ключевые факторы успешности внедрения информационных систем управления персоналом в транспортной компании

12. Анализ изменений в оценке эффективности бизнес-процессов управления человеческими ресурсами компании ОАО «РЖД» в условиях структурных преобразований

13. Вторичная занятость: тенденции, проблемы, эффективность

14. Проблема исследования и оценки трудового потенциала предприятия

15. Проблемы рационального использования человеческих ресурсов транспортной отрасли

16. Процедура диагностики проблемных сфер в управлении персоналом на основе инструмента playback-театр

17. Проблема развития эмоциональной компетентности руководителей организации

18. Разработка учебно-методического обеспечения программ повышения квалификации работников организации

19. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации

20. Создание Корпоративного университета в организации: исследование потребности и оценка эффективности

21. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на предприятие на основе исследования потребностей работодателя

22. Повышение уровня удовлетворенности трудом на основе диагностики состояния факторов производственной среды

23. Факторы социализации личности и степень их влияния на эффективность трудового поведения работника
24. Разработка технологии социальной адаптации инвалидов в трудовом коллективе на основе исследования их социального самочувствия
25. Исследование трудового потенциала руководителя среднего звена
26. Мастер на производстве: социальный статус и самоощущение
27. Мотивы трудовой деятельности работников поколений X и Y
28. Работники пенсионного возраста на предприятии: проблемы и противоречия
29. Состояние и причины текучести кадров и пути ее сокращения
30. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
31. Модель успешного руководителя среднего звена
32. Исследование проблем организации досуга работников и пути ее совершенствования
33. Технология совершенствования командной работы (на примере исследования групповой деятельности команды)
34. Проблема снижения уровня социальной напряженности на предприятии
35. Моделирование системы социального партнерства в компании
36. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
37. Трудовые установки современного работника
38. Проблемы коммуникации в трудовом коллективе и коммуникативные барьеры
39. Гендерные особенности деловых коммуникаций
40. Противоречия восприятия нововведений в организации
41. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
42. Оценка факторов и резервов повышения эффективности использования человеческих ресурсов предприятия
43. Модель профессионально успешного работника (на примере одной из массовых профессий)
44. Моделирование учебных программ с учетом потребностей конкретного предприятия
45. Совершенствование системы оценки результативности профессионального развития персонала организации
46. Совершенствование внутрифирменной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала
47. Совершенствование обучения и развития персонала в железнодорожной отрасли
48. Разработка системы обучения персонала на основе технологии геймификации
49. Разработка системы обучения молодых сотрудников на основе дистанционных технологий
50. Коучинг в системе управления персоналом предприятия
51. Проблемы подготовки специалистов в системе высшего образования
52. Формирование программ обучения и развития персонала на предприятии
53. Совершенствование системы формирования и обучения кадрового резерва предприятия
54. Совершенствование инструментов управления трудовой карьерой молодых специалистов на основе исследования личных и корпоративных ценностей
55. Разработка технологии развития персонала в проектных командах
56. Разработка системы внутрифирменного обучения персонала
57. Разработка программ обучения различных категорий персонала на основе исследования потребности в обучении

б) организационно-управленческая и экономическая

1. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
2. Совершенствование корпоративной программы поддержки молодых специалистов транспортной организации
3. Разработка технологии привлечения молодых специалистов с лидерским потенциалом на транспортное предприятие
4. Разработка технологии оценки управленческого потенциала менеджеров среднего звена
5. Разработка технологии повышения вовлеченности персонала на основе корпоративной культуры
6. Информационные технологии в управлении персоналом
7. Кадровый аудит как инструмент повышения эффективности управления персоналом организации
8. Совершенствование кадровой политики на предприятиях железнодорожной отрасли
9. Социальное развитие и социальные программы как фактор повышения эффективности труда
10. Социальный пакет как эффективный инструмент управления конкурентоспособностью в железнодорожной отрасли
11. Социальный портфель и его влияние на привлечение, удержание и мотивацию персонала в ОАО «РЖД»
12. Методы эффективного управления мотивацией персонала в железнодорожной отрасли
13. Нематериальное стимулирование как инструмент вовлеченности в реализацию Стратегии развития кадрового потенциала железнодорожной отрасли
14. Управление кадровыми рисками в подразделениях ОАО «РЖД»
15. Оптимизация процессов управления персоналом ОАО «РЖД»
16. Методы оценки и эффективности труда персонала кадровой службы организации
17. Современные технологии управления персоналом в железнодорожной отрасли
18. Разработка современных инструментов управления адаптацией персонала в транспортных организациях.
19. Управление конфликтами как способ профилактики текучести персонала в железнодорожной отрасли
20. Проблемы формирования и использования кадрового резерва в ОАО «РЖД» и пути их решения
21. Молодежная политика как инструмент стратегического управления персоналом в железнодорожной отрасли
22. Продвижение HR бренда и имиджа компании
23. Социальное партнерство в системе управления персоналом в железнодорожной отрасли
24. Социальная ответственность корпораций как основа корпоративной кадровой и социальной политики
25. Совершенствование технологии мотивации персонала к профессиональному росту
26. Разработка индивидуальных планов развития ключевых сотрудников предприятия
27. Разработка системы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в организации
28. Разработка программы профилактики профессионального выгорания персонала
29. Разработка программы повышения стрессоустойчивости персонала в условиях организационных изменений

30. Разработка стратегии развития предприятия на основе HR-бенчмаркинга
31. Совершенствование системы «управления талантами» в организации
32. Разработка проекта удержания ключевых сотрудников в организации
33. Проектирование системы устранения внутрикорпоративных коммуникационных барьеров
34. Разработка программы вовлечения сотрудников в поддержку клиентоориентированной среды
35. Пути совершенствования организации профессиональной и должностной карьеры работника
36. Организация рационализаторской работы на предприятии и пути ее совершенствования
37. Развитие лидерского потенциала личности работника предприятия
38. Разработка технологии адаптации молодежи (на материалах конкретного подразделения)
39. Пути улучшения социально-психологического климата коллектива
40. Пути снижения уровня социальной напряженности в коллективе
41. Технология комплексной подготовки организации к внедрению нововведений
42. Разработка технологии рекрутинга персонала с использованием социальных сетей
43. Разработка проекта формирования «культуры бережливого производства» на предприятии
44. Разработка технологии организации групповой работы на основе краудсорсинга
45. Разработка технологии оценки потенциала сотрудников на испытательном сроке
46. Разработка системы оценки и повышения вовлеченности персонала в бизнес-процессы
47. Разработка технологии «Health Management» как инструмента успешной кадровой политики
48. Совершенствование процедуры отбора персонала с использованием проективных техник
49. Разработка процедуры отбора персонала на основе психофизиологических характеристик
50. Разработка технологии преодоления сопротивления персонала инновациям в организации
51. Разработка KPI для топ-управленческих команд в организации
52. Разработка системы внутреннего HR-консалтинга в период проведения организационных изменений
53. Разработка системы мотивации персонала к участию в рационализаторской и инновационной деятельности
54. Разработка системы нематериальной мотивации для ключевых сотрудников организации
55. Разработка технологии оптимизации работы специалиста по управлению персоналом на основе инструментов HR-digital
56. Совершенствование процедуры и инструментов высвобождения персонала организации
57. Разработка программы повышения производительности труда персонала на основе внедрения технологии удаленной работы
58. Проект формирования института медиации для разрешения трудовых конфликтов
59. Разработка системы HR-инструментов для работы с поколением Y

- 60. Разработка системы оплаты труда персонала на основе эффективного контракта
- 61. Разработка системы оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом на основе KPI
- 62. Основные направления повышения производительности труда персонала
- 63. Качество использования рабочего времени как фактор роста производительности труда
- 64. Совершенствование организации трудового процесса
- 65. Повышение эффективности использования трудового потенциала организации
- 66. Повышение эффективности использования интеллектуального потенциала организации как фактор роста производительности труда
- 67. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения системы 5S
- 68. Повышение эффективности трудового процесса за счет внедрения технологии управления «Бережливое производство»
- 69. Превентивное управление трудовой дисциплиной организации как элемент эффективного управления затратами на персонал
- 70. Повышение эффективности управления затратами на персонал за счет внедрения системы знаний

4. Порядок проведения промежуточной аттестации

4.1 Документы СМК вуза

Положение ПЛ 2.3.19-2015 «СМК. Организация и осуществление образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (с изменениями от 29.10.2015 г., 13.09.2016 г., 06.12.2016 г., 15.03.2017 г., 31.05.2017 г., 02.06.2017 г., 25.08.2017 г.);

ПЛ 2.3.21-2017 СМК «О практике студентов высшего образования УрГУПС»;

ПЛ 2.2.9-2017 СМК «Об электронной информационно-образовательной среде»;

ПЛ 2.3.3-2017 «СМК. Система мониторинга качества образования с использованием технологии компьютерного тестирования»;

ПЛ 2.3.22 – 2018 СМК. О формировании фонда оценочных материалов (средств).

4.2 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

При проведении преддипломной практики предусматривается последовательный текущий контроль выполнения Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой, который предполагает защиту студентом отчета по практике.

Допуском к защите является выполнение обучающимся следующих требований:

- выполнение Совместного рабочего графика (плана) проведения практики, включающего индивидуальное задание;

- наличие положительного отзыва руководителя практики от профильной организации;

- наличие характеристики по итогам прохождения учебной практики от руководителя практики;

- подготовленный и сданный на проверку руководителю практики отчет по практике, соответствующий требованиям к содержанию и оформлению.

Запись в аттестационную ведомость по практике и зачетную книжку обучающегося вносит руководитель практики от университета, закрепленный соответствующим приказом на практику.