

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
приложение к рабочей программе по учебной дисциплине
Психология управления

Направление подготовки: 35.03.07 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции

Профиль подготовки: Технология производства и переработки продукции растениеводства

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Содержание

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

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

| Код компетенции | Результаты освоения ОП | Индикаторы компетенции | Перечень планируемых результатов изучения |
|-----------------|------------------------|------------------------|---|
|-----------------|------------------------|------------------------|---|

| | | | ДИСЦИПЛИНЫ |
|------|---|--|---|
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | <p>УК-3 Понимает Эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>УК-3 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).</p> | <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы эффективности использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> осознавать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде. <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий Групп людей осуществляется Образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или результатам обучения по религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.). <p><i>уметь:</i> - осознавать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.);</p> <p><i>владеть:</i> - арсеналом знаний и навыков в контексте понимания особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому или</p> |

| | | | |
|------|---|--|--|
| | | | религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.). |
| | | <p>УК-3 Предварительные результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>УК-3 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p> | <p><i>знать:</i> - основы предвидения результатов (последствий) личных действий и основы планирования последовательности шагов для достижения заданного результата. <i>уметь:</i> - использовать основы предвидения результатов (последствий) личных действий и основы планирования последовательности шагов для достижения заданного результата. <i>владеть:</i> - основами предвидения результатов (последствий) личных действий и основы планирования последовательности шагов для достижения заданного результата; <i>знать</i> - особенности эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. <i>уметь</i> - реализовывать эффективное взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участие в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. <i>Владеть</i> - навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p> |
| УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | <p>УК-6 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.</p> <p>УК-6 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов</p> | <p><i>Знать:</i> важность применения знаний о своих ресурсах и их пределах, для успешного выполнения порученной работы; <i>уметь</i>-применять знания о своих ресурсах и их пределах, для успешного выполнения порученной работы; <i>владеть</i> - навыками эффективного применения знаний о своих ресурсах и их пределах, для успешного выполнения порученной работы. <i>знать:</i> - важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.</p> | <p>развития деятельности и требований рынка труда. <i>уметь:</i> - осознавать важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; <i>владеть</i> - арсеналом знаний о ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.</p> |
| | <p>УК-6 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>УК-6 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p> | <p><i>знать:</i> -особенности реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. <i>уметь:</i> - реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. <i>владеть:</i> - навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. <i>знать:</i> - основы критической оценки эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата. <i>уметь:</i> - критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата. <i>владеть:</i> - навыками критической оценки</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>УК-6 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p> | <p>эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p> <p><i>знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- основы демонстрации интереса к учебе и использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков. <p><i>уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- демонстрировать интерес к учебе и использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков; <p><i>владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- навыками демонстрации интереса к учебе и использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков. интереса к учебе и использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков. |
|--|--|---|---|

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

2.1 Перечень оценочных средств

| № п/п | Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины | Этапы формирования компетенций (номер семестра/недели семестра) | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|-------|--|---|---|----------------------------------|
| 1 | Основные понятия. Эволюция и | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые |

| | | | | |
|---|---|---|------------|--|
| | современные тенденции кадрового менеджмента | | | задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 2 | Кадровое планирование. Отбор и подбор персонала | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 3 | Адаптация персонала | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 4 | Аттестация и деловая оценка персонала | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 5 | Мотивация персонала | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 6 | Кадровая политика и кадровая стратегия | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 7 | Лидерство и командообразование | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания |

| | | | | |
|----|---|---|------------|--|
| | | | | Вопросы для проведения круглого стола |
| 8 | Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 9 | Управление карьерой персонала | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |
| 10 | Формирование и развитие корпоративной культуры | 5 | УК-3, УК-6 | Тестовые задания Поисково-индивидуальные задания Вопросы для проведения круглого стола |

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания | Шкалы оценивания | | Критерии оценивания | |
|------------------------|--|------------------|---------|---------------------|--|
| | | Традиционная | Баллы | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | Отлично | Зачтено | 91-100 | теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные Рабочей программой Дисциплины задания выполнены, качество Их выполнения Оценено числом баллов, близким к максимальному |
| Знает | способы научного рассуждения (индукция, дедукция); требования к знанию экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли | Хорошо | Зачтено | 76-90 | теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками |
| Умеет | работать с текстом отделять основную информацию от второстепенной, обобщать и систематизировать ее; применять знания экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | различных структурах рынков и способностью проводить | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|---------|--|---------------------|--------|-------|---|
| | анализ конкурентной среды отрасли | | | | |
| Знает | способы научного рассуждения (индукция, дедукция); требования к знанию экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли | Удовлетворительно | Зачено | 61-75 | теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки |
| Умеет | работать с текстом отделять основную информацию от второстепенной, обобщать и систематизировать ее; применять знания экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |
| Знает | способы научного рассуждения (индукция, дедукция); требования к знанию экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли | Неудовлетворительно | Не | 0-40 | теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либосовсем |
| Умеет | работать с текстом отделять основную информацию от второстепенной, обобщать и систематизировать ее; применять знания экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |

| | | | |
|---------|--|--|---|
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и | | не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к |
|---------|--|--|---|

| | | | | |
|--|---|--|--|--------------|
| | методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | минимальному |
|--|---|--|--|--------------|

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

2.1 Перечень оценочных средств

| № п/п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|-------|----------------------------------|---|--|
| 1 | Входной контроль | Средство контроля остаточных знаний усвоенного ранее учебного материала смежных дисциплин | Перечень вопросов для осуществления входного контроля знаний |
| 2 | Собеседование | Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. | Вопросы по темам/разделам дисциплины. Вопросы для самостоятельного изучения. |
| 3 | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. | Фонд тестовых заданий |
| 4 | Практическая работа | Средство контроля усвоения учебного материала по теме лабораторной работы, организованное как учебное занятие в виде собеседования педагогического работника с обучающимися. | Перечень тем практических работ |
| 5 | Круглый стол | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола |
| 6 | Зачёт | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой устный (письменный) ответ по вопросам, охватывающим все изученные разделы дисциплины. Позволяет оценить уровень приобретенных знаний. | Перечень вопросов к зачёту, вопросы для самостоятельного изучения |

2.2 Программа оценивания контролируемой компетенции по дисциплине:

| № | Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины | Код контролируемой компетен- | Оценочного средства | | |
|---|--|------------------------------|---------------------|---------------------------|------------|
| | | | Количество тестовых | Другие оценочные средства | |
| | | | | вид | количество |
| | | | | | |

| | | ции | заданий | | о |
|--|---|---------------|---------|---|-------------|
| | Введение в психологию управления | УК-3; УК-6 | 10 | Входной контроль, собеседование, защита практической работы | 1 1 |
| | Психология мотивации персонала | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, защита практической работы | 1 1 |
| | Психология личности как объекта управления | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, защита практической работы | 1 1 |
| | Психологические проблемы лидерства и руководства | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, круглый стол, защита практической работы | 1 1 |
| | Социально-психологическая структура отношений в организации | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, защита практической работы | 1 1 |
| | . Психология организационного конфликта | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, защита практической работы | 1 1 1 |
| | . Психология организационного конфликта | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, защита практической работы | 1 1 |
| | Основы психологического отбора в организациях | УК-3; УК-6 | 10 | Собеседование, защита практической работы | 1 1 |

2.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Дескриптор компетенции | Показатель оценивания | Шкалы оценивания | | Критерии оценивания | |
|------------------------|--|------------------|---------|---------------------|--|
| | | Традиционная | Баллы | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | Отлично | Зачтено | 91-100 | теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные Рабочей программой Дисциплины задания выполнены, качество |

| | | | | |
|---------|---|--------|---------|---|
| | | | | Их выполнения Оценено числом баллов, близким к максимальному |
| Знает | способы научного рассуждения (индукция, дедукция); требования к знанию экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли | Хорошо | Зачтено | 76-90 теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками |
| Умеет | работать с текстом отделять основную информацию от второстепенной, обобщать и систематизировать ее; применять знания экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить | | | |

| | | | | | |
|---------|--|---------------------|------------|-------|---|
| | анализ конкурентной среды отрасли | | | | |
| Знает | способы научного рассуждения (индукция, дедукция); требования к знанию экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли | Удовлетворительно | Зачтено | 61-75 | теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки |
| Умеет | работать с текстом отделять основную информацию от второстепенной, обобщать и систематизировать ее; применять знания экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |
| Знает | способы научного рассуждения (индукция, дедукция); требования к знанию экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли | Неудовлетворительно | Не зачтено | 0-40 | теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к |
| Умеет | работать с текстом отделять основную информацию от второстепенной, обобщать и систематизировать ее; применять знания экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | | |
| Владеет | навыком построения текстов с разными способами изложения материала (ступенчатый, индуктивный, дедуктивный, концентрический); современными средствами и | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|--|--------------|
| | методами экономических основ поведения организаций, иметь представление о различных структурах рынков и способностью проводить анализ конкурентной среды отрасли. | | | минимальному |
|--|---|--|--|--------------|

3.ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1 Текущий контроль

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания студента используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у студентов стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины.

2 Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов студентов

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале каждой практической занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 18 - 20 баллов - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 15 - 17 баллов - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3»- 14 - 10 баллов - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 1 - 9 баллов - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждой темы дисциплины проводится тестирование. Его можно провести как на компьютере, так и на бланке.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

- правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 1 балл;
- правильное выполнение задания, где требуется найти соответствие или вставить верные термины – по 1 баллу за каждый верный ответ и 2 балла за безошибочно выполненное задание;
- правильное выполнение задания, где необходимо установить последовательность событий – 3 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

| Оценка (стандартная) | Баллы | % правильных ответов |
|----------------------|-------|----------------------|
| отлично | 20 | 76-100 |
| хорошо | 15 | 51--75 |
| удовлетворительно | 10 | 25-50 |
| неудовлетворительно | 5 | менее 25 |

3.3. Рекомендации по оцениванию результатов поисково-индивидуальных заданий

| Максимальное количество баллов | Правильность (ошибочность) решения |
|--------------------------------|---|
| 20 | Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц |
| 15 | Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса |
| 10 | Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа |
| 5 | В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты |
| 0 | Ответы неверные или отсутствуют |

3.3.Рекомендации по оцениванию рефератов

Написание реферата предполагает глубокое изучение обозначенной темы. Критерии оценки:

Оценка «отлично»– 10 баллов - выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» –9 - 5 баллов - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно»–4 - 1 баллов - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – 0 баллов - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

3 Фонд оценочных средств для текущего контроля

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. Власть, основанная на том, что руководитель имеет возможность наказывать, препятствовать, достижению целей и потребностей исполнителей, называется:

- а) законной властью;
- б) харизматической властью;
- в) властью принуждения.

2.Власть, построенная не на логике и не на разумной вере, а на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, называется:

- а) властью принуждения;
- б) харизматической властью;
- в) властью информации.

3.Власть, основанная на том, что руководитель обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных, которые законодательно закреплены в его статусе и должностных обязанностях, называется:

- а) законной властью;
- б) харизматической властью;
- в) властью информации.

г) Авторитет педантизма:

- а) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношений к его функциям, а часто — к делу вообще;
- б) обнаруживается тогда, когда руководитель следует правилу «ты мне — я тебе» в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии к гордости на мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.

2.Представителей аналитического стиля мышления отличает:

- а) комбинирование несходных, часто противоположных идей, взглядов, позиций;
- б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;
- в) логическая, методичная, тщательно (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем.

2. Примером, какого руководителя является заведующий отделом?

- а) руководителя низшего звена;
- б) руководителя среднего звена;
- в) руководителя высшего звена.

4. Суть закона неадекватности отображения человека человеком состоит в том, что:

- а) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия,
- б) ведущим мотивом социального поведения субъекта управленческой деятельности является сохранение его личного социального статуса, его личностной состоятельности, чувства собственного достоинства;
- в) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека.

5. Кем впервые была поставлена проблема мотивов и стимулов применительно к управлению хозяйственной деятельностью?

- а) Анри Файолем;
- б) Адамом Смитом;
- в) Маслоу.

3. Кто является автором ситуационной теории лидерства?

- а) У. Тейлор;
- б) А. Фойоль;
- в) Ф. Фидлер.

4. Ситуационная теория лидерства утверждает, что:

- а) эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее;
- б) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
- в) необходимы регулярные совещания руководителя с подчиненными.

6. Чем в первую очередь интересуется лидер, ориентированный на взаимоотношения?

- а) чтобы работа была сделана как следует;
- б) какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников
- в) как более эффективно организовать процесс работы.

7. В каких ситуациях наиболее эффективны лидеры, ориентированные на задачу?

- а) со средней степенью контроля;
- б) с высокой степенью контроля;
- в) либо с очень высоким, либо с очень низким контролем.

8. Авторитарный руководитель при приеме решения:

- а) единолично решает вопрос;
- б) перед принятием решения советуется с подчиненными;
- в) ждет указаний от руководства или решения совещания.

5. Либеральный руководитель характеризуется тем, что:

- а) считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам;
- б) использует различные виды стимулов постоянно;
- в) требует формальной дисциплины.

6. Тип руководителя «свой человек» характеризуется тем, что:

- а) проявляет большую и повседневную заботу о подчиненных; как правило, обладает большим жизненным и профессиональным опытом; самолично наказывает и поощряет;
- б) пользуется повышенным доверием подчиненных и считается ими «одним из нас» и «лучшим среди нас»;
- в) является сторонником репродуктивного, основанного на прошлом опыте и нормативных установлениях управления.

7. Кто является основателями НЛП?

- а) Финдлер и Маслоу;
- б) Файоль и Смит;
- в) Бондлер и Гриндер.

8. Что является объектом психологии управления?

- а) организованная деятельность людей;
- б) поведение индивида в какой-то конкретной ситуации;
- в) влияние техногенных факторов на деятельность людей.

9. Что относится к числу основных недостатков власти принуждения?

- а) она требует разветвленной и громоздкой системы контроля;
- б) ее можно применять только в крупных организациях;
- в) ее можно применять только в организациях, занимающихся торговлей.

10. Что является основным недостатком власти вознаграждения?

- а) она требует разветвленной и громоздкой системы контроля;
- б) руководитель не обладает системой правовых, производственных рычагов воздействия на подчиненных;
- в) очень часто руководитель имеет весьма ограниченные возможности для позитивного подкрепления результатов работы исполнителей по сравнению с их ожиданиями

11. Как иначе называется власть примера?

- а) власть вознаграждения;
- б) харизматическая власть;
- в) власть принуждения.

12. Авторитет чванства:

- а) проистекает из ложного понимания сущности внимательного отношения к подчиненным и основывается на низкой требовательности к ним;

б) означает склонность руководителя к мелочной опеке, к излишне жесткой регламентации таких деталей работы исполнителей, которые не имеют отношения к его функциям, а часто — к делу вообще;

в) строится на высокомерии руководителя, чрезмерном тщеславии и гордости, но мнимых, но иногда имевших место в прошлом (но там и оставшихся) заслугах.

13. Что понимают под стилем мышления?

- а) определенный набор убеждений и отношений, которые в сочетании друг с другом образуют когерентную, то есть связанную, модель;
- б) открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей;
- в) систему символов, включающих в себя жесты и позы, для кодирования, организации и понимания смысла нашего внутреннего представления о мире, а также для общения — как внутреннего, так и внешнего.

14. Идеалисты обычно:

- а) отличаются склонностью к поиску новых способов удовлетворения своих и чужих потребностей с использованием лишь тех материалов и информации, которые лежат у них под рукой.
- б) склонны к интуитивным, глобальным оценкам и не утруждают себя детальным анализом проблем с опорой на полное множество фактов и формальную логику;
- в) больше всех других ориентированы на теорию.

15. В чем сходны Идеалисты и Синтезаторы?

- а) они не склонны концентрироваться на точных цифрах и сухих фактах,
- б) их отличает логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем;
- в) они видят себя реалистичными, твердо опирающимися на факты, практическими людьми.

16. Что является общим между Реалистами и Синтезаторами?

- а) потребность контролировать ситуацию;
- б) склонность к интуитивным, глобальным оценкам;
- в) повышенный интерес к целям, потребностям, мотивам и, естественно, человеческим ценностям.

17. У кого чаще встречается идеалистический стиль мышления?

- а) у людей замкнутых;
- б) у людей общительных;
- в) у людей старшего поколения.

18. Кому свойственна осторожная, хотя и достаточно твердая, дисциплинированная манера речи?

- а) Синтезаторам;
- б) Аналитикам;

в) Идеалистам.

19. Текущие, неотложные дела, фактическая сторона событий - это излюбленные темы для общения:

а) Идеалистов;

б) Синтезаторов;

в) Реалистов.

20. Какой тип руководителя наиболее разнообразен и многочислен?

а) среднего звена;

б) низшего звена;

в) высшего звена.

21. В чем состоит суть закона неопределенности отклика?

а) ни один человек не может постичь другого человека с такой степенью достоверности, которая была бы достаточна для принятия серьезных решений относительно этого человека;

б) разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия;

в) любая управленческая информация (директивы, постановления, приказы, распоряжения, инструкции, указания) имеет объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения по иерархической лестнице управления.

ТИПОВЫЕ ПОИСКО-ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ КОМПЕТЕНЦИИ

Предмет "Психологии управления"

Психологическая сущность основных управленческих теорий

Сущность управленческой теории Ф.Тейлора - ее достоинства и ограничения

Сущность управленческой теории М.Вебера - ее достоинства и ограничения

Сущность управленческой теории А.Файоля - ее достоинства и ограничения

Сущность управленческой теории "школы человеческих отношений" Э.Мэйо - ее достоинства и ограничения

Общие подходы к управлению персоналом организации

Основные этапы работы с персоналом в организации

Основные методы управления персоналом организации

Профессиональный отбор - первый этап управления персоналом организации

Повышение профессиональной компетенции работников

Управление системой профессионального обучения работников предприятия

Система мотивации персонала в организации

Позитивные методы мотивации персонала

Негативные методы мотивации персонала

Сравнительная характеристика материальных и моральных методов мотивации персонала

Сущность интегративного менеджмента в управленческой деятельности

Основные управленческие функции

Управленческая функция планирования

Управленческая функция организации ресурсов

Управленческая функция контроля

Управленческая функция мотивации

Функция принятия решений

Коммуникативная функция руководителя

Саморегулирующая функция руководителя

Тайм-менеджмент в работе руководителя

ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЯ КРУГЛОГО СТОЛА

Тема 1. Отбор и подбор персонала

Тема 2. Современные технологии оценки персонала

Тема 3. Кадровая политика и кадровая стратегия

Тема 4. Мотивация персонала

Тема 5. Конфликты в организации

Тема 6. Лидерство и командообразование

4.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяет определить качество усвоения изученного материала. Подготовка студента к прохождению промежуточной аттестации осуществляется в период лекционных и семинарских занятий, а также во внеаудиторные часы в рамках самостоятельной работы. Во время самостоятельной подготовки студент пользуется конспектами лекций, основной и дополнительной литературой по дисциплине. Итоговой формой контроля сформированности компетенций у студентов по дисциплине является –зачет.

Оценивание студента на зачете:

| Баллы (рейтинговой оценки) | Оценка зачтено (стандартная) | Требования к знаниям |
|----------------------------|------------------------------|--|
| 91-100 | зачтено | Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими - видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию общепрофессиональных компетенций |
| | зачтено | Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине |
| | зачтено | Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности |

| | | |
|--|--|---|
| | | при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой |
|--|--|---|

Типовой тестовый материал по «Психологии управления персоналом»

1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
 - б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
 - в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.
2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления. Выбрать и указать только одну группу задач:
 - а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
 - б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
 - в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
 - г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.
3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:
 - а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
 - б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
 - в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.
4. Возрастание роли стратегического подхода к управленческой деятельности в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
 - б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
 - в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.
5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
 - а - разработка стратегии управления персоналом;
 - б - работа с кадровым резервом;
 - в - переподготовка и повышение квалификации работников;
 - г - планирование и контроль деловой карьеры;
 - д - планирование и прогнозирование персонала;
 - е - организация трудовых отношений.
6. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:
 - а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
 - б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
 - в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы

управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

7. Принцип комплексности подразумевает:

- а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;
- б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;
- в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

8. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

9. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а - метод аналогий;
- б - метод творческих совещаний.

10. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - статистические;
- г - социально-психологические;
- д - стимулирования.

11. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

12. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

13. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

14. Выберите и вставьте правильный ответ:

... - это метод, который предполагает изучение психических особенностей человека в специально созданных условиях для выяснения зависимости протекания психического процесса или проявления свойств личности от внешних и внутренних условий.

- а - наблюдение;
- б - опрос;
- в - тестирование;
- г - эксперимент.

15. Вставьте правильный ответ: Согласно ... концепции все в поведении индивида, включая ценности, установки и эмоциональные реакции, определяется воздействием внешней среды в прошлом либо в настоящем.

16. Дайте определение

Управленческая психология – это

17. Выберите правильный ответ.

Предметом изучения психологии управления является...

- а - массовидные явления психики
- б - личность в группе
- в - психологические характеристики группы

г - массовидные явления психики и личность в группе.

18. Выберите правильный ответ.

Контент-анализ можно применять только в случае, если исследуемый материал обладает следующими характеристиками...

а - большой объем исследуемого материала и однопорядковость подсчитываемых смысловых единиц.

б - большой объем текста.

в - возможность компьютерной обработки.

г - соответствие целям и задачам исследования.

19. Установите соответствие между классификацией методов психологии управления и их характеристиками, выражающими их детали, признаки, особенности:

а - Основные

б - Вспомогательные

в - Воздействия 1. тесты

2. социометрия

3. социально-психологический тренинг

4. наблюдение

5. опрос

6. эксперимент

20. Выберите правильный ответ.

Человек развивается как личность благодаря такой функции общения, как:

а - стилистическая.

б - прагматическая.

в - внутриличностная.

г - коммуникативная.

и др.