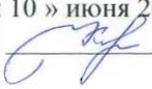


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fca9e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от « 10 » июня 2021 г. № 12
Зав. кафедрой  Козлова Е.Г.

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Психологическое обеспечение деятельности HR-менеджера

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-2 -Способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-3 Способен, используя знания кадровой политики и стратегии организации, нормативно-правовой базы по организации и нормированию труда, безопасности труда, экономике труда, принимать участие в организации трудовой деятельности персонала, оценке и аттестации персонала	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-5 Способен принимать участие в организации мероприятий по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала; в разработке корпоративных социальных программ, готовить предложения по совершенствованию корпоративной социальной политики	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать современные технологии социально- психологической работы с персоналом Уметь анализировать информацию по проблемам взаимодействия внутри коллектива	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать современные технологии социально- психологической работы с персоналом Уметь анализировать информацию по проблемам взаимодействия внутри коллектива Владеть способами диагностики социальной сферы в организации	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ДПК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива. Владеть: способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ДПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии социально-психологической анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: технологии психофизиологического анализа трудового коллектива. Уметь: ориентироваться в сложностях психофизиологического анализа трудового коллектива. Владеть: способностью использовать технологии психофизиологического анализа трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов

1.3. 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

Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. В основе значимого национального ожидания в отношениях менеджера и подчиненного лежит доверие.
 - 1.США 3.Россия
 - 2.Япония 4.Германия
2. В в основе значимого национального ожидания в отношениях менеджера и подчиненного лежит бесприкословное подчинение должностным инструкциям
 - 1.США
 - 2.Япония
 - 3.Россия
 - 4.Германия
3. Назовите процессуальные теории ожидания
 1. Теория гигиенических факторов Ф.Герцберга
 2. Теория потребностей А.Маслоу
 3. Теория справедливости С.Адамса
 4. Теория ожидания В.Врума
 5. Теория Л. Портера и Э. Лоулера
4. Приемы, эффективные при продаже обуви престарелым покупателям...
 - 1.Обслуживание персоналом на 20-30 лет моложе покупателей
 - 2.Настойчивые уговоры
 - 3.Антропометрическое соответствие мебели в магазине
 - 4.Создание хорошего настроения музыкой их молодости
 5. Влияние на мотивацию к конкретной деятельности по выполнению отдельного рабочего задания может быть создано через...
 - 1.удовлетворение актуализированных потребностей
 2. повышение ответственности
 3. высокий оклад
 4. премиальное вознаграждение

Примерные темы рефератов по дисциплине

1. Проявление национального мышления в HR-менеджменте.
2. Проявление российского менталитета в отношениях руководителя и подчиненного.
3. Функциональная схема выбора линии поведения по П.К.Анохину.
4. Динамическая структура личности. Особенности формирования и коррекции подструктур личности.
5. Устойчивость биологически и социально обусловленных подструктур личности. Факторы, влияющие на формирование личности.
6. Способности, их роль в деятельности. Профессиональные способности.
7. Характер, его проявление в отношении к себе, к людям, к долгу и т.д. , элементы управления поведением.
8. Управление людьми с разным темпераментом.
9. Самодиагностика личности и план саморазвития.

10. Программа изучения личности в обществе с целью эффективного управления.
11. Социально-психологические процессы в группе и коллективе.
12. Создание благоприятного морально-психологического климата в группе.
13. Структура коллектива. Научное управление коллективом.
14. Психологические механизмы в неформальной группе. Их влияние на поведение личности.
15. Межличностные отношения в малых группах и коллективах.
16. Трудовой коллектив как организованная социальная сфера влияния.
17. Потребности и потенциал личности в рыночной экономике.
18. Мотивационные факторы управления коллективом и личностью.
19. Профессиональные и личностные требования к руководителям и менеджерам.

Пример кейса по дисциплине

Кейс

Как вы объясните, что такое амбиции. В чем их польза и вред? Видимо, все люди стремятся самоутвердиться, познать вкус власти: и честолюбивый, мечтающий о новых и новых почестях ученый, чаще всего для самоутверждения собирающий по крупицам всю жизнь знания (хотя ему-то известна библейская истина: «...во mnogой мудрости mnogая печали, и кто умножает познания, тот умножает скорбь»); и Нерон, упивающийся безмерной властью, отдавший приказ сжечь Рим; и великий Наполеон Бонапарт, истощивший Францию военными походами во имя своих амбиций...

Пирамида приоритетов потребностей Маслоу дает основание специалисту в области управления подумать не только о нуждах окружающих его людей, но и в первую очередь о самом себе: о безнадежности и безнравственности говорить о высоких целях, если не удовлетворены человеческие потребности низшего уровня, о своем долге перед окружающими людьми и тщете своих собственных амбиций.

Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине

1. Управление производительностью на основе мотивации.
2. Приемы мотивации поощрением.
3. Приемы мотивации наказанием.
4. Формирование самоактуализирующейся личности как цели саморазвития менеджера.
5. Управленческое общение.
6. Вербальный и невербальный язык управленческого общения.
7. Стресс и стрессоустойчивость личности в организации.
8. Психология нововведений в организации.
9. Профилактика стрессов. Психология победителя.
10. Влияние потребностей людей на поступки. Применение в управлении.

11. Влияние свойств восприятия на оценку ситуации.
12. Особенности мышления эффективного менеджера.
13. Типы личности и их влияние на поведение.
14. Влияние неблагоприятных функциональных состояний личности на поведение и управляемость личности.
15. Виды стресса. Предупреждение и борьба со стрессом.
16. Виды власти. Анализ их эффективности.
17. Типы лидеров. Выбор руководящего стиля.
18. Механизм влияния инновации на климат в коллективе.
19. Технология внедрения новшеств.
20. Имиджевые регуляторы поведения.
21. Имидж руководителя. Имидж организации. Средства создания притягательного имиджа
22. Профессиональные роли менеджера. Психологические знания и умения необходимые для деятельности в этих ролях.

Примерные вопросы к зачету

1. Проявление национального мышления в HR-менеджменте.
2. Проявление российского менталитета в отношениях руководителя и подчиненного.
3. Функциональная схема выбора линии поведения по П.К.Анохину.
4. Динамическая структура личности. Особенности формирования и коррекции подструктур личности.
5. Устойчивость биологически и социально обусловленных подструктур личности. Факторы, влияющие на формирование личности.
6. Способности, их роль в деятельности. Профессиональные способности.
7. Характер, его проявление в отношении к себе, к людям, к долгу и т.д. , элементы управления поведением.
8. Управление людьми с разным темпераментом.
9. Самодиагностика личности и план саморазвития.
10. Программа изучения личности в обществе с целью эффективного управления.
11. Социально-психологические процессы в группе и коллективе.
12. Создание благоприятного морально-психологического климата в группе.
13. Структура коллектива. Научное управление коллективом.
14. Психологические механизмы в неформальной группе. Их влияние на поведение личности.
15. Межличностные отношения в малых группах и коллективах.
16. Трудовой коллектив как организованная социальная сфера влияния.
17. Потребности и потенциал личности в рыночной экономике.
18. Мотивационные факторы управления коллективом и личностью.
19. Профессиональные и личностные требования к руководителям и менеджерам.
20. Управление производительностью на основе мотивации.

21. Приемы мотивации поощрением.
22. Приемы мотивации наказанием.
23. Формирование самоактуализирующейся личности как цели саморазвития менеджера.
24. Управленческое общение.
25. Вербальный и невербальный язык управленческого общения.
26. Стресс и стрессоустойчивость личности в организации.
27. Психология нововведений в организации.
28. Профилактика стрессов. Психология победителя.
29. Влияние потребностей людей на поступки. Применение в управлении.
30. Влияние свойств восприятия на оценку ситуации.
31. Особенности мышления эффективного менеджера.
32. Типы личности и их влияние на поведение.
33. Влияние неблагоприятных функциональных состояний личности на поведение и управляемость личности.
34. Виды стресса. Предупреждение и борьба со стрессом.
35. Виды власти. Анализ их эффективности.
36. Типы лидеров. Выбор руководящего стиля.
37. Механизм влияния инновации на климат в коллективе.
38. Технология внедрения новшеств.
39. Имиджевые регуляторы поведения.
40. Имидж руководителя. Имидж организации. Средства создания притягательного имиджа
41. Профессиональные роли менеджера. Психологические знания и умения необходимые для деятельности в этих ролях.

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

Основными формами текущего контроля являются устный опрос, реферат, тест, кейс.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Кейс	до 20 баллов
Тест	до 10 баллов
Реферат	до 20 баллов
Зачет	до 40 баллов

1.4.1 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.2. Выполнение *кейса* оценивается от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *кейса*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 15-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-14 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.	18-20
Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.	15-17
Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности	10-14

управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.	
Затрудняется при выполнении практических задач, в выполнении своей роли, работа проводится с опорой на преподавателя или других студентов.	0-9

1.4.3. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 8-10 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-7 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 5 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-4 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.4. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата* : 18-210 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3
4. Постраничные ссылки	0-3
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита реферата	0-3

1.4.5 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	32-40
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	26-31

студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	20-25
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-19

Зачет оценивается по двухбалльной шкале («зачтено» - «не зачтено»). Зачет проводится в форме собеседования. Собеседование - основной этап итогового контроля, который проводится по предлагаемым вопросам, выполнение которых подтверждает наличие у студента умений, определенных целями изучения дисциплины.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

		для очной и заочной форм обучения					ИТОГО 100 баллов
№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					
		Опрос до 10 баллов	Кейс до 20 баллов	Реферат до 20 баллов	Тест до 10 баллов	Зачет до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							