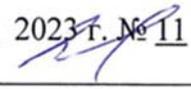


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет
Кафедра государственных (муниципальных) и корпоративных закупок

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июня 2023 г. № 11
И.о. зав. кафедрой 
/ Л.И. Егорова /

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Психология управления в закупках

Направление подготовки
38.03.04. Менеджмент

Программа подготовки:
Управление контрактной системой

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

Мытищи
2023

Содержание

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

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

Закладка не определена.

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 **Ошибка! Закладка не определена.**

1.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций **Ошибка! Закладка не определена.**

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
ДПК-10. Способен проводить экспертную оценку закупочной документации при проведении конкурентных и неконкурентных процедур	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-8. Способен осуществлять организацию и проверку документации в ходе исполнения государственных (муниципальных) контрактов, а так же достоверность информации предоставляемой поставщиком (подрядчиком, исполнителем) в части исполнения принятых обязательств	1. Работа на лекционных 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
ДПК-10	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать систему управления государственными и муниципальными закупками и нормативно правовые акты, регулирующие ее деятельность с целью эффективного проведения экспертизы	Реферат Тест	Шкала оценивания реферата Шкала оценивания теста

			<p>Уметь применять нормативно правовые акты с целью оценки документации и правильности проведения конкурентных и неконкурентных процедур в контрактной системе</p>		
	продвинутый	<p>1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа</p>	<p>Знать систему управления государственными и муниципальными закупками и нормативно правовые акты, регулирующие ее деятельность с целью эффективного проведения экспертизы</p> <p>Уметь применять нормативно правовые акты с целью оценки документации и правильности проведения конкурентных и неконкурентных процедур в контрактной системе</p> <p>Владеть навыками экспертной оценки документации при проведении закупок с целью эффективного использования бюджетных средств и предотвращению коррупционных рисков.</p>	<p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Шкала оценивания реферата</p> <p>Шкала оценивания теста</p>

ДПК-8	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p>Знать Принципы организации и проведения государственных и муниципальных закупок, а так же нормативно правовые акты регулирующей деятельность заказчиков и поставщиков</p> <p>Уметь применять знания умения навыки с целью проверки закупочной документации предоставляемой поставщиком (подрядчиком, исполнителем) в ходе проведения конкретных закупок а так же в ходе исполнения контракта</p>	<p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Шкала оценивания реферата</p> <p>Шкала оценивания теста</p>
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<p>Знать Принципы организации и проведения государственных и муниципальных закупок, а так же нормативно правовые акты регулирующей деятельность заказчиков и поставщиков</p> <p>Уметь применять знания умения навыки с целью проверки закупочной документации предоставляемой</p>	<p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Шкала оценивания реферата</p> <p>Шкала оценивания теста</p>

			<p>поставщиком (подрядчиком, исполнителем) в ходе проведения конкретных закупок, а так же в ходе исполнения контракта</p> <p>Владеть навыками проверки достоверности закупочной документации предоставляемой поставщиком (подрядчиком, исполнителем) с целью. Эффективного использования бюджетных средств организации</p>		
--	--	--	--	--	--

Шкала оценивания реферата

Критерии оценивания	Баллы
Свободное изложение и владение материалом. Полное усвоение сути проблемы, достаточно правильное изложение теории и методологии, анализ фактического материала и чёткое изложение итоговых результатов, грамотное изложение текста.	30
Достаточное усвоение материала. Суть проблемы раскрыта, аналитические материалы, в основном, представлены; описание не содержит грубых ошибок; основные выводы изложены и, в основном, осмыслены.	15
Поверхностное усвоение теоретического материала. Недостаточный анализ анализируемого материала. Суть проблемы изложена нечетко; в использовании понятийного аппарата встречаются несущественные ошибки;	5
Неудовлетворительное усвоение теоретического и фактического материала по проблемам научного исследования. Суть проблемы и выводы изложены плохо; в использовании понятийного аппарата встречаются грубые ошибки; основные выводы изложены и осмыслены плохо.	0

Шкала оценивания теста

Критерии оценивания	Баллы
Правильное выполнение более 85% заданий	10
Правильное выполнение 70-85% заданий	8
Правильное выполнение 50-70% заданий	5
Правильное выполнение менее 50% заданий	2

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

Примерные варианты тестов.

1. Под термином «Психологии управления» обычно понимают:

- 1) отрасль знания, объединившую достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления
- 2) элемент, обеспечивающий сохранения определенной структуры, поддержание режима ее деятельности, реализацию ее программы и целей
- 3) науку управлять
- 4) исследование и психологическое обеспечение решения проблем организации в условиях рыночной системы хозяйствования
- 5) то же самое, что менеджмент

2 Выберите должность, которая соответствует менеджеру в отечественной иерархической структуре руководства:

- 1) бригадир
- 2) мастер
- 3) исполнительный директор
- 4) руководитель предприятия
- 5) начальник отдела

3 Профессиограмма руководителя включает в себя все, КРОМЕ:

- 1) интеллект
- 2) инициатива и деловая активность
- 3) общительность
- 4) уверенность в себе
- 5) фактор геликоптера

4 Выполнение следующих действий: планирование, организация, руководство людьми, мотивация и контроль относятся к:

- 1) стратегической функции
- 2) представительской функции
- 3) коммуникативно-регулирующей функции
- 4) административной функции
- 5) дисциплинарной функции

5 Используя положительные и отрицательные стимулы труда работников, руководитель выполняет ... функцию.

- 1) стратегическую
- 2) психотерапевтическую
- 3) коммуникативно-регулирующую
- 4) воспитательную функцию
- 5) дисциплинарную функцию

6 Для ее успешного осуществления воспитательская функция неприемлем следующий момент:

- 1) адаптация работников к коллективу
- 2) единство слова и дела руководителя
- 3) создание и поддержание в коллективе позитивных традиций
- 4) отсутствие принципа единой морали
- 5) руководитель – модель для подражания

7 Восходящий коммуникативный поток - это передача информации:

- 1) между равными по положению в организации работниками
- 2) от рядовых работников к руководству

- 3) между работниками, находящимися на разных уровнях организационной иерархии
- 4) от руководства к рядовым работникам
- 5) между представителями различных организаций

8 Какая из менеджерских ролей предполагает взаимодействие с коллегами в организации и людьми вне ее, развертывание внешних контактов.

- 1) лицо организации
- 2) монитор
- 3) представитель
- 4) стабилизатор
- 5) связной

9 Какая из менеджерских ролей предполагает принятие и накопление информации, используя для этого разнообразные каналы ее поступления.

- 1) лидер
- 2) монитор
- 3) связной
- 4) предприниматель
- 5) распределитель ресурсов

10 Менеджерская роль «лицо организации» предполагает

- 1) общение и мотивацию подчиненных, подбор персонала
- 2) распространение информации в организационных структурах
- 3) содействие в установлении контактов с другими фирмами
- 4) передачу информации людям, находящимся за пределами организации
- 5)

представление

организации

в

официальных

сферах,

организации.

11 Какая из менеджерских ролей не входит в блок, связанный с принятием решений.

- 1) предприниматель
- 2) стабилизатор
- 3) передатчик
- 4) распределитель ресурсов
- 5) посредник

12 Индивидуальный трудовой стиль менеджера определяется несколькими параметрами, КРОМЕ:

- 1) отношение к работе
- 2) отношение к подчиненным
- 3) стремление к «надежному» среднему уровню
- 4) ориентация на задачу или отношения
- 5) ориентация на сотрудничество

13 Людей, которые демонстрируют высокую степень погруженности в работу с одновременным отказом от личной жизни, часто называют:

- 1) работяги
- 2) трудоголики
- 3) радикалы
- 4) консерваторы
- 5) инициаторы

14 Что в психологии управления подразумевает термин «жесткое» производство?

- 1) само производство
- 2) авторитарный стиль управления
- 3) работа по четко заданному плану и алгоритму
- 4) тяжелая промышленность
- 5) наличие постоянного контроля

- 15 Максимальная ориентация на межличностные отношения, на людей, чрезмерная внимательность к человеческим проблемам характерна для руководителя
- 1) с попустительским стилем управления
 - 2) с либеральным стилем управления
 - 3) с авторитарным стилем управления
 - 4) «жесткого» типа
 - 5) «мягкого» типа
- 16 Постоянное стремление к среднему результату, поиск «золотой середины» наиболее характерен для руководителей
- 1) новаторов
 - 2) радикалов
 - 3) консерваторов
 - 4) инициаторов
 - 5) моралистов
- 17 Управление временем носит название
- 1) регламент
 - 2) режим
 - 3) таймаут
 - 4) таймменеджмент
 - 5) самоменеджмент
- 18 Наиболее оптимальный план работы руководителя на день
- 1) расписан с точностью до минуты
 - 2) содержит только важные мероприятия, на которые нельзя опаздывать
 - 3) превосходит временной лимит рабочего дня
 - 4) имеет некоторый временной запас на непредвиденные заранее дела
 - 5) известен только секретарю и сообщается руководителю порциями по его просьбе
- 19 Какое название соответствует нейтральному стилю управления?
- 1) директивный
 - 2) авторитарный
 - 3) демократический
 - 4) коллегиальный
 - 5) попустительский
- 20 Стиль управления, при котором руководитель стремится к выработке коллективных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному, человеческому аспекту отношений носит название
- 1) авторитарного
 - 2) директивного
 - 3) коллегиального
 - 4) анархического
 - 5) либерального
- 21 Деловые краткие распоряжения, запреты без снисхождения с угрозой, четкий язык и неприветливый тон, субъективные похвала и порицание – это характеристики формальной стороны стиля управления
- 1) авторитарного
 - 2) демократического
 - 3) либерального
 - 4) нейтрального
 - 5) соучаствующего

Примерные темы рефератов.

1. Причины возрастания роли психологического начала в управлении государственными и муниципальными закупками.
2. Понятие профессиограммы и психограммы.
3. Профессиограмма руководителя контрактной службы.

4. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной
5. деятельности.
6. Психологические особенности личности руководителя в сфере государственных и муниципальных закупок.
7. Стили управленческой деятельности.
8. Психологический (моральный, функциональный) и формальный (должностной)
9. авторитет.
10. Психологические факторы, ограничивающие эффективность управленца.
11. Понятие психологического влияния в управлении.
12. Средства психологического влияния.
13. Зависимость эффективности профессиональной деятельности от биографических
14. характеристик, способностей, черт личности
15. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
16. Методы изучения внутригрупповых отношений.
17. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
18. Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и
19. ограничения.

Примерные вопросы к экзамену.

1. История развития психологии управления.
2. Наука «Психология управления», ее предмет, объект и методы исследования.
3. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
4. Теоретические и практические психологические аспекты европейского менеджмента.
5. Теоретические и практические психологические аспекты американского менеджмента.
6. Теоретические и практические психологические аспекты японского менеджмента.
7. Теоретические и практические психологические аспекты российского
- 10 менеджмента.
8. Психологическая специфика управленческой деятельности.
9. Психологические законы побуждения.
10. Психологические законы действия.
11. Психологические законы взаимодействия.
12. Психология иерархических структур организации.
13. Психология адхократических структур организации.
14. Планирование в системе управленческих действий.
15. Организация реализации принятых решений.
16. Контроль в системе управленческих действий.
17. Концепции мотивации исполнительской деятельности.
18. Основные подходы к реализации функций мотивирования (комплекснометодический; адаптационно-организационный).
19. Психология теории соучаствующего управления.
20. Психологическая характеристика вероятностной модели управления (Ф. Фидлер).
21. Общение как взаимодействие.
22. Коммуникативная компетентность менеджера.
23. Методы управленческого воздействия.
24. Психология принятия управленческого решения.

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

Оценка качества учебной работы студентов по изучению дисциплины оценивается в баллах, и носит накопительный характер. Баллы суммируются в течение семестра, включают в себя: баллы реферата, теста, в рамках текущего контроля и баллы за экзамен в рамках промежуточной аттестации.

Требования по написанию реферата и требования к оформлению реферата.

Реферат – письменная работа по одному из актуальных вопросов в рамках дисциплины. Цель подготовки реферата – обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения по наиболее важным изучаемым проблемам на основе самостоятельного анализа монографических работ и учебной литературы. Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка рекомендованных тем, приведенных в рабочей программе дисциплины. Не допускается в одной группе написания двух и более рефератов по одной теме. Подготовка реферата должна осуществляться в соответствии с планом, текст должен иметь органическое внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность.

Реферат должен иметь определенную структуру: содержание, введение, два-три параграфа основной части, заключение и список использованных источников и литературы, приложение (при необходимости).

Во введении (максимум 3–4 страницы) раскрывается актуальность темы, излагаются основные точки зрения, формируются цель и задачи исследования. В основной части раскрывается содержание понятий и положений, вытекающих из анализа изученной литературы и результатов эмпирических исследований. В заключении подводятся итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутыми задачами, делаются самостоятельные выводы и обобщения. Объем реферата должен составлять 10–15 страниц машинописного (компьютерного) текста.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Требования по прохождению тестирования

Тестирование - (в теории) метод выявления и оценки уровня учебных достижений обучающихся, осуществляемый посредством стандартизированных материалов – тестовых заданий; (на практике) технологический процесс, реализуемый в форме алгоритмически упорядоченного взаимодействия студента с системой тестовых заданий и завершающийся оцениванием результатов.

В представленном перечне ответов по вопросам теста студенту необходимо выбрать один или несколько верных вариантов ответа (обведите кружком букву, соответствующую варианту правильного ответа).

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проходит в форме устного собеседования по вопросам в экзаменационном билете. В каждом экзаменационном билете по два теоретических вопроса.

Шкала оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
--------------	----------------------------

30-25 баллов	ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы экзамена, отличающихся логической последовательностью и четкостью в выражении мыслей и обоснованностью выводов, демонстрирующих знания источников и литературы, понятийного аппарата и умение им пользоваться при ответе
24-18 баллов	ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы экзамена, отличающихся логичностью, четкостью и знаниями понятийного аппарата и литературы по теме вопроса при незначительных упущениях при ответах
17-9 баллов	ставится при неполных и слабо аргументированных ответах, демонстрирующих общее представление и элементарное понимание существа поставленных вопросов, понятийного аппарата и обязательной литературы
0-8 баллов	ставится при незнании и непонимании студентом существа вопросов экзамена. Отсутствуют выполненные практические задания

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно