

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:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e3

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 2021г. № 12  
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**По учебной дисциплине**  
Социально-психологические основы управления персоналом

**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
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	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
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать</b> современные технологии социальной работы с персоналом <b>Уметь</b> 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	<b>Знать</b> современные технологии социальной работы с персоналом <b>Уметь</b> анализировать информацию по проблемам взаимодействия внутри коллектива <b>Владеть</b> способами диагностики социальной сферы в организации	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	61-100 баллов
ОПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> основные технологии оперативного управления персоналом на основе психофизиологического анализа. <b>Уметь:</b> документационно сопровождать психологический анализ трудового коллектива.	Тест Кейс Реферат Устный опрос Зачет	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> основные технологии оперативного управления персоналом на основе психофизиологического анализа. <b>Уметь:</b> документационно сопровождать психологический анализ трудового коллектива. <b>Владеть:</b> 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. Адаптация - это:

- а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

- а - да;
- б - нет.

3. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):
- а - достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
  - б - использование испытательного срока для новичка;
  - в - регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
  - г - введение в должность.
4. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:
- а - продвижение изнутри;
  - б - компенсационная политика;
  - в - использование международных кадров.
5. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
- а - самопроявившиеся кандидаты;
  - б - безработные;
  - в - неквалифицированные работники.
6. Краткая трудовая биография кандидата является:
- а - профессиограмма;
  - б - карьерограмма;
  - в - анкетой сотрудника;
  - г - рекламным объявлением.
7. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:
- а - да;
  - б - иногда;
  - в - нет.
8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
- а - психологические тесты;
  - б - проверка знаний;
  - в - проверка профессиональных навыков;
  - г - графические тесты.
9. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
- а - психологические тесты;
  - б - проверка знаний;
  - в - проверка профессиональных навыков;
  - г - графический тест.
10. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
- а - отбор кандидатов;
  - б - найм работника;
  - в - подбор кандидатов;
  - г - заключение контракта;

д - привлечение кандидатов.

11. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

а - анализ анкетных данных;

б - профессиональное испытание;

в - экспертиза почерка.

12. Что представляет процесс набора персонала:

а - создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;

б - прием сотрудников на работу;

в - процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

13. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):

а - привычкой тех, кто работает;

б - приемом по рекомендательным письмам;

в - требованием со стороны самой работы;

г - недостаточной практикой набора.

14. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

а - низкие затраты на адаптацию персонала;

б - появление новых идей, использование новых технологий;

в - появление новых импульсов для развития;

г - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

15. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):

а - низкие затраты на адаптацию персонала;

б - появление новых импульсов для развития;

в - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

16. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):

а - все виды увольнений из организации;

б - увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;

в - увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;

г - увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

### **Примерные темы рефератов по дисциплине**

1. Роль диагностики в психологическом обеспечении управления персоналом.

2. Индивидуальное психологическое консультирование в организационной практике.

3. Роль профессиограммы в психологическом обеспечении управления персоналом.

4. Организационно-психологические особенности совместной деятельности
5. Организационная культура как социально-психологический ресурс управления персоналом.
6. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации
7. Проблема мотивации совместной деятельности.
8. Социально-психологические детерминанты выполнения работы.
9. Проблема бюрократизма в психологии управления.
10. Протекционизм как социальное явление и его влияние на морально-психологический климат в организации.
11. Психологические барьеры в управленческой деятельности.
12. Проблема влияния в психологии управления.
13. Проблема эмоционального выгорания в психологии управления
14. Социальный заказ на тип личности сотрудника, подчиненного, руководителя.
15. Оценка выполнения работы на основе профессиографического анализа.
16. Проблема предубеждения в социальной психологии управления.
17. Социально-психологические основы коллективной ответственности.
18. Критерии полезности и социальной допустимости влияния.
19. Феномен внутригруппового фаворитизма
20. Навыки конструктивного взаимодействия.
21. Профессионализм руководителя в подготовке принятия решений.
22. Коллегиальность принятия решений. Готовность к внедрению инноваций.
23. Психологическое сопровождение организационных процессов и мероприятий.
24. Психологические причины противодействия организационным изменениям.
25. Оптимизация социально-психологического климата в коллективе.
26. Социально-психологическое обучение персонала.
27. Психологическое сопровождение организационных процессов и мероприятий.
28. Гуманизация как социально-нравственная основа деятельности службы по управлению персоналом.
29. Социализация новых работников.
30. Коррекция, формирование и развитие установок как основы успешного общения.
31. Специфика деятельности менеджера по управлению персоналом и требования к его личности.
32. Влияние группы на мотивацию сотрудников.

### **Пример кейса по дисциплине**

#### **Кейс «Организация рабочего пространства»**

##### Ситуация

В лаборатории работают 11 сотрудниц. Все располагаются в одной комнате.

Коллектив дружный. Сотрудницы поддерживали отношения не только на работе, но и дружили семьями. Все всегда были доброжелательны друг к другу, всячески помогали, подменяли, когда кто-то не мог выйти на работу. Но со временем сотрудницы стали жаловаться, что рабочие места устроены неудобно: приходится сидеть спиной друг к другу, что создает дискомфорт. А когда нужно обсудить рабочий вопрос или просто перекинуться парой слов, сотрудницам приходится поворачиваться, но так как стулья не крутятся, делать это непросто. Прикинув, как можно переставить рабочие столы, решили, что лучше сдвинуть их к середине комнаты и поставить так, чтобы все сидели по парам напротив друг друга.

Но между столами не было даже небольших перегородок, из-за чего у сотрудниц не возникало чувства личного пространства и хотя бы условного уединения. Через месяц снова проявилось недовольство. Когда кто-то говорил по телефону, то у рядом сидящих возникало ощущение, что говорят с ними. Кому-то не нравилось, что соседка жует жвачку или пьет чай с конфетой, кто-то высказывался против резкого запаха духов. Ведь он ощущался на протяжении всего рабочего дня. Кому-то не нравилось, что некоторые соседки перекусывают прямо на рабочем месте несколько раз в день.

Раздражение нарастало и иногда выливалось в перепалку. Когда коллеги сидели спиной друг к другу, никто не обращал внимания на такие мелочи, а теперь недовольство нередко приводило к скандалам, но возвращать столы на прежние места никто не хотел, так как это тоже было неудобно.

Вопросы к выполнению задания:

1) Могла ли описанная в кейсе ситуация возникнуть по другим причинам, а не из-за того, что переставили столы?

2) Как, по Вашему мнению, нужно организовать пространство, чтобы угодить сотрудницам?

3) Обязательно ли для урегулирования конфликта иначе размещать рабочие места?

### **Примерные вопросы для проведения устного опроса**

- 1) Проблема группы в современной психологии.
- 2) Принципы исследования психологии больших социальных групп.
- 3) Специфика социально-психологического подхода.
- 4) Основные характеристики и классификации групп.
- 5) Принципы исследования психологии больших социальных групп, массовидные явления психики, их классификация.
- 6) Трудовая адаптация персонала: сущность, факторы, социально-психологические аспекты.
- 7) Сущность и структура трудовой адаптации.
- 8) Факторы трудовой адаптации.
- 9) Социально психологические аспекты управления трудовой адаптации. Трудовая адаптация персонала.
- 10) Сплочение трудового коллектива и его факторы.

- 11) Персональные взаимоотношения людей.
- 12) Трудовой коллектив и его функции.
- 13) Структура трудового коллектива.
- 14) Внутриколлективная сплоченность.
- 15) Сплочение трудового коллектива.
- 16) Персональные взаимоотношения людей.
- 17) Групповая дифференциация и социально-психологические характеристики коллектива.
- 18) Психологический климат в коллективе.
- 19) Психология межличностных отношений.
- 20) Понятие о группах и коллективах.
- 21) Групповая дифференциация.
- 22) Социально психологические характеристики коллектива и психологический климат.

### **Примерные вопросы к зачету**

1. Психологические аспекты профессионального отбора, подбора и расстановки кадров.
2. Понятие кадрового мониторинга, методы сбора информации.
3. Роль профессиографии в отборе, подборе и расстановке кадров.
4. Психология профессионального отбора.
5. Собеседование как социально-психологическое взаимодействие.
6. Виды профессиональной адаптации.
7. Личностные и средовые факторы профессиональной адаптации.
8. Адаптационный потенциал личности.
9. Психологическое сопровождение трудовой адаптации персонала.
10. Оценка эффективности трудовой адаптации.
11. Психологические аспекты адаптации инвалидов на производстве.
12. Управление профессиональной карьерой.
13. Обучение как фактор профессионального развития.
14. Компетентностный подход к обучению персонала.
15. Анализ потребности в обучении.
16. Постановка целей и разработка программ обучения.
17. Условия эффективного обучения.
18. Оценка эффективности обучения.
19. Особенности обучения взрослых.
20. Активные социально-психологические методы обучения.
21. Групповая дискуссия как метод социально-психологического обучения.
22. Мозговой штурм как метод социально-психологического обучения.
23. Преимущества кооперативного обучения по сравнению с традиционными методами.
24. Удовлетворённость трудом как проблема социальной психологии управления.

25. Эмоционально-оценочное отношение личности и группы к выполняемой работе.
26. Удовлетворённость трудом и эффективность труда.
27. Психологические условия удовлетворённости трудом.
28. Двухфакторная теория Херцберга.
29. Динамика удовлетворённости трудом.
30. Удовлетворённость трудом как показатель социально-психологического климата и эффективности деятельности.
31. Психологические основы оценки персонала.
32. Психологические проблемы аттестации персонала.
33. Характеристика традиционных упражнений, входящих в программы ассессмента.
34. Использование метода «Кейс-стади» в оценке персонала.
35. Использование метода ролевого моделирования в оценке персонала.
36. Психологическое сопровождение высвобождения персонала.
37. Объективные и субъективные причины текучести кадров.
38. Мероприятия по снижению текучести кадров.

#### **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**

<b>Вид работы</b>	<b>количество баллов</b>
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).

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Интервал оценивания</b>
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 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.	10-14
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							