

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Основы психологии управления

Код модуля
1163239(1)

Модуль
Основы гуманитарной культуры

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	Заведующий кафедрой	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Ю.В. Коновалова

Авторы:

- Токарева Юлия Александровна, Заведующий кафедрой, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Основы психологии управления

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	2
		Реферат	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Основы психологии управления

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-1 -Способен формулировать и решать задачи, относящиеся к профессиональной деятельности, применяя фундаментальные знания основных закономерностей развития природы, человека и общества	Д-1 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде У-1 - Использовать понятийный аппарат и терминологию основных закономерностей развития природы, человека и общества при формулировании и решении задач профессиональной деятельности У-2 - Определять конкретные пути решения задач профессиональной деятельности на основе фундаментальных естественнонаучных знаний	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат

<p>ОПК-4 -Способен разрабатывать элементы технических объектов, систем и технологических процессов с учетом экономических, экологических, социальных ограничений</p>	<p>З-1 - Описать области фундаментальных, инженерных и других наук, освоенных за время обучения, знания которых используются при разработке заданных элементов технических объектов, систем и технологических процессов с учетом экономических, экологических, социальных ограничений</p> <p>З-3 - Характеризовать роль экономических, экологических, социальных ограничений в разработке элементов технических объектов, систем и технологических процессов</p>	<p>Домашняя работа № 1 Домашняя работа № 2 Зачет Практические/семинарские занятия</p>
--	--	---

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<p>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0,40</p>		
<p>Текущая аттестация на лекциях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p><i>активная работа</i></p>	<p>3,</p>	<p>30</p>
<p><i>контрольная работа (тесты)</i></p>	<p>3,</p>	<p>40</p>
<p><i>реферат</i></p>	<p>3,</p>	<p>30</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0,40</p>		
<p>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</p>		
<p>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0,60</p>		
<p>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0,60</p>		
<p>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p><i>Выполнение заданий на практических занятиях</i></p>	<p>3,</p>	<p>40</p>
<p><i>домашняя работа 1</i></p>	<p>3,</p>	<p>30</p>
<p><i>домашняя работа 2</i></p>	<p>3,</p>	<p>30</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1,00</p>		

Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0,00		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта – не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта – защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения

	обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Роль управления персоналом (людьми) в оптимизации организационных процессов
2. Характеристика управленческой деятельности организации
3. Философия управления персоналом
4. Изменение роли HR- Отдела в связи с социально-экономическими и политическими кризисами
5. Управление персоналом организации: функциональный, организационный, образовательный аспект

Примерные задания

Приведите примеры реализации данных функций. Выберите одну из ролей, сформулируйте 3-4 задачи в развитии организации и управления персоналом (людьми), на которые данная роль будет работать.

При выполнении партнерской и консультирующей роли в компании перед службой персонала будут стоять следующие функции и задачи:

- проведение кадрового аудита (частично собственными силами, частично с помощью внешних консультантов)
- грамотное интерпретирование результатов аудита, анализ результатов аудита
- согласование с владельцем/собственником компании программы действий по поддержке изменений внутри компании
- структурирование внутреннего бюджета расходов на персонал
- согласование и поддержка мер внутреннего PR-а (как официального, так и неофициального)
- оказание поддержки руководителям подразделений компании
- структурирование всех системных функций управления персоналом в компании, согласование их с задачами, стоящими перед компанией.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Функции руководителя в управлении организацией
2. Влияние лидера и его команды на динамику управленческих процессов
3. Личность руководителя и эффективность управления

Примерные задания

Выделите правильный вариант ответа:

1. Управление – это ...
 - а. элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ
 - б. комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочивания, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития
 - в. вид подчинительной связи, при которой главенствующий компонент требует постановки зависимого компонента в определенной управленческой форме, причем форма главенствующего объекта не вызывает изменения формы управляемого.
2. Желаемый результат, который должен быть получен после осуществления действий управления:
 - а. цель
 - б. итог
 - в. конец
 - г. продукт
3. В системе управления организацией - субъект управления - это
 - а. Управляющая подсистема
 - б. Управляемая подсистема
 - в. Связующая подсистема
4. В системе управления организацией - объект управления - это
 - а. Управляющая подсистема
 - б. Управляемая подсистема
 - в. Связующая подсистема
5. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?
 - а. Приказ, распоряжение, указание
 - б. План, задание
 - в. Отчет
 - г. Данные контроля
6. Что является результатом деятельности объекта управления?
 - а. Информация
 - б. Функция управления
 - в. Готовая продукция организации
 - г. Управленческое решение
7. Что такое организационное управление?
 - а. Управление производственными процессами
 - б. Управление технологическими процессами
 - в. Управление людьми
 - г. Функция управления
8. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

- а. победу в конфликте
- б. условия функционирования организации
- в. размер заработной платы руководителя
- г. способность оказывать влияние на личность и группы людей

9. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____
лидерство

- а. Неформальное
- б. Формальное
- в. Деструктивное
- г. Харизматическое

10. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- а. целеустремленность;
- б. решительность;
- в. настойчивость;
- г. инициативность;
- д. всё перечисленное.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа № 1

Примерный перечень тем

1. Роль теории поколений в мотивации и стимулировании труда персонала
2. Формирование внешней и внутренней мотивации персонала.
3. Характеристика управленческого общения, как условия мотивации и

стимулирования

4. Методы управленческого воздействия
5. Мотивация трудовой деятельности как система управления персонала

Примерные задания

Подготовьте доклад и презентацию на тему : "Особенности мотивации молодых специалистов".

Выделите ошибки, которые допускает молодой руководитель в мотивации людей.

Выпишите 10-15 приемов мотивации и стимулирования, которые являются на ваш взгляд эффективными, результативными.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Домашняя работа № 2

Примерный перечень тем

1. Принципы управления
2. Условия эффективного управления
3. Требования к организации работы управленческой команды

Примерные задания

Дайте развернутую характеристику использованию принципов управления, выделенных

А. Файолам, приведите конкретные кейсы применения данных принципов, включая анализ их эффективности. Какие условия необходимо соблюдать, чтобы выделенные принципы создавали (способствовали получению) необходимый эффект?

1. Разделение труда.
 2. Полномочия и ответственность.
 3. Дисциплина предполагает послушание и уважение к достигнутым соглашениям между фирмой и ее работниками.
 4. Единоначалие. Работник должен получать приказы только от одного непосредственного начальника.
 5. Единство направления. Группа, действующая в рамках одной цели, должна быть объединена единым планом и иметь одного руководителя.
 6. Подчиненность личных интересов общим. Интересы одного работника или группы работников не должны ставиться выше интересов предприятия.
 7. Вознаграждение персонала.
 8. Централизация.
 9. Скалярная цепь, т.е. ряд лиц, стоящих на руководящих должностях, начиная с лица, занимающего самое высокое положение, и вниз, до руководителя низового звена. Не следует отказываться от иерархической системы без необходимости, но поддержание иерархии вредно, когда она наносит ущерб бизнесу.
 10. Порядок. А. Файоль подразделял порядок на материальный — «все на свое место» и социальный — «каждому свое место и каждый на своем месте».
 11. Справедливость — сочетание доброты и правосудия.
 12. Стабильность рабочего места для персонала. Высокая текучесть кадров снижает эффективность организации.
 13. Инициатива.
 14. Корпоративный дух. Союз — это сила, а она является результатом гармонии персонала организации
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Реферат

Примерный перечень тем

1. Пассивная кадровая политика
2. Превентивная кадровая политика
3. Активная кадровая политика
4. Открытая кадровая политика
5. Закрытая кадровая политика

Примерные задания

Подготовьте реферат на одну из представленных тем.

Требования к содержанию. Реферат начинается с введения, в котором на 1-1,5 страницах раскрывается важность анализа кадровой политики организации, как условия развития организации и каждого сотрудника. Далее идет основное содержание в котором на 4- 5 страницах проводится анализ работ отечественных и зарубежных ученых, исследующих проблему. Необходимо привести описания взглядов на проблему из 5- 7 источников. Далее представить характеристику диагностики выбранного типа кадровой политики и принципам анализа полученных результатов, а также рекомендаций к ее развитию. Последняя страница реферата - список использованных источников (не менее 7-10).

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Управление персоналом: предмет, объект, субъект управления
 2. Роль специалиста в области управления персоналом в оптимизации организационных процессов
 3. Междисциплинарные связи курса «Управление персоналом» и их связь с современными проблемами управления.
 4. Характеристика управленческой деятельности организации
 5. Философия управления персоналом
 6. Роль HR- Отдела в связи с социально-экономическими и политическими кризисами
 7. Управление персоналом организации: функциональный, организационный, образовательный аспект
 8. Типы кадровой политики. Влияние кадровой политики на эффективность деятельности
 9. Основные направления кадровой политики организации
 10. Управление кадрами, управление условиями труда, социальное управление
 11. Задачи управления персоналом (людьми)
 12. Принципы управление персоналом (людьми)
 13. Методы управления персоналом (людьми)
 14. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия
 15. Адаптация персонала и ее виды
 16. Функции адаптации персонала. Мероприятия по адаптации.
 17. Обучение и развитие персонала (людей)
 18. Методы поддержания работоспособности персонала (людей)
 19. Школы управления в истории становления направления управления персоналом
 20. Технологии мотивации персонала
 21. Методы мотивации и стимулирования
 22. Сравнительные особенности понятия «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «кадры» и «персонал».
 23. Управление развитием и формирование внешней и внутренней мотивации персонала
 24. Методы управленческого воздействия
 25. Сравнительный анализ роли (позиции) лидера и руководителя
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Формирование социально-	профориентационная	Технология повышения	ОПК-4	3-3	Домашняя работа № 1

значимых ценностей	деятельность	коммуникативной компетентности Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности			Домашняя работа № 2 Зачет Контрольная работа
Профессиональное воспитание	профориентационная деятельность	Технология повышения коммуникативной компетентности Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-1	Д-1	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Реферат