

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.О.14 Социально-психологические основы управления
персоналом**

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.03 Управление персоналом
Профиль – Стратегическое управление персоналом

КРАСНОЯРСК

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КрИЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Социально-психологические основы управления персоналом» участвует в формировании компетенций:

ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач

ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере

Программа контрольно-оценочных мероприятий – очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
4 семестр					
		Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально–психологического анализа			

1	1–3	Текущий контроль	Тема 1.1 Социально-психологические особенности управленческой деятельности	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
2	4-6	Текущий контроль	Тема 1.2 Психологическая структура деятельности	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
3	7-8	Текущий контроль	Тема 1.3 Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	ОПК-1.3	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом					
4	9–10	Текущий контроль	Тема 2.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
5	11–12	Текущий контроль	Тема 2.2 Социально-психологические приемы формирования коллектива	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
6	13-14	Текущий контроль	Тема 2.3 Применение социально-психологических методов управления персоналом	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
7	15	Текущий контроль	Тема 2.4 Роль социально-психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	ОПК-1.4	Собеседование (устно) Кейс-стади (устно)
8	16	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа Раздел 2. Психологические и социальные механизмы управления персоналом	ОПК-1.3 ОПК-1.4	Тест (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме,	Вопросы по темам/разделам дисциплины

		проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	
2	Кейс-задачи	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-задачи
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля успеваемости*

Собеседование

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Кейс–стади

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»		Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решения, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»		Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решения, со ссылками на норму закона

Шкала оценивания		Критерий оценки
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Социально-психологические особенности управленческой деятельности»

- 1 Место психологии в процессе управления.
- 2 Психология управления и её предмет изучения.
- 3 Психологический анализ управленческой деятельности.
- 4 Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору.
- 5 Характер исполнителей и его формирование руководителем

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Психологическая структура деятельности»

- 1 Мотив деятельности
- 2 Общая характеристика методов психологии в структуре деятельности
- 3 Методы и их характеристика
- 4 Основные виды деятельности
- 5 Психологический анализ профессиональной деятельности

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Психологические аспекты управленческих воздействий и решений»

- 1 Система управленческих воздействий
- 2 Управленческие решения и их психологические аспекты
- 3 Психологические особенности личности руководителя
- 4 Социально-психологические особенности действий, стиля управления руководителей
- 5 Подготовка и принятие текущих управленческих решений

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

- 1 Социально-психологическое взаимодействие персонала
2. Социально-психологические методы управления
- 3 Роль руководителя в управлении персоналом
- 4 Проблемы социально-психологического управления персоналом
- 5 Сущность социально-психологических аспектов

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Социально-психологические приемы формирования коллектива»

- 1 Социально-психологические приемы формирования коллектива
- 2 Установление нормального психологического климата в коллективе
- 3 Условия формирования коллектива
- 4 Лидер и руководитель. Стили руководства и рекомендации по этике руководства
- 5 Конфликтные ситуации в коллективе и пути их преодоления

Образец типовых вопросов для собеседования

по теме «Применение социально-психологических методов управления персоналом»

- 1 Характеристика социально-психологических методов управления персоналом
- 2 Социально-психологические аспекты работы с персоналом
- 3 Способность влияния социально-психологических методов управления персоналом на формирование и развитие трудового коллектива
- 4 Социально-психологические службы
- 5 Проведение исследований с помощью социально-психологических методов

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Роль социально–психологических методов управления персоналом в повышении
эффективности деятельности организаций»*

- 1 Инструменты, применяемые в процессе реализации социально–психологических методов управления
- 2 Роль и значение социально–психологических методов в системе управления
- 3 Социально–психологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности
- 4 Влияние социально–психологических методов на управления персоналом организации
- 5 Эффективность социально–психологических методов управления персоналом

3.2 Типовые кейс-стади

Ниже приведены образцы типовых вариантов кейс-стади, предусмотренных рабочей программой.

*Образец типового кейс-стади к темам раздела 1
«Управленческая деятельность как предмет социально-психологического анализа»*

Предприятие «Станки» занимается производством агрегатных станков. На предприятии работает около 4000 работников. Предприятие стало испытывать серьезные трудности с производством и реализацией станков, что объясняется падением спроса на продукцию. Внешние обстоятельства: нестабильность в экономике страны, разрыв долговременных связей с партнерами, появление зарубежных конкурентов на данном рынке (до этого предприятие было в лидерах среди производителей в своей области) негативно повлияло на деятельность предприятия.

Структура управления предприятием долгое время была довольно сложной и централизованной. Все работы, связанные с управлением, были строго регламентированы, каждый выполнял свои четко определенные функции. Директор предприятия Иванов А.И. – человек старой закалки, полагающий, что инициативу надо проявлять, но до определенного предела и определенного уровня управления. Он старался быть в курсе всех дел и принимать участие во всех направлениях деятельности предприятия. Но времени для этого постоянно не хватало, а хватало только на текущие дела. Это не позволяло директору активно работать на перспективу, определять стратегию развития предприятия, а делегировать ряд полномочий он был не готов.

Все вышеперечисленные проблемы привели к постепенному снижению объемов производства на 30%, что поставило предприятие в предкризисное состояние.

Снижение объемов производства вызвало недоиспользование трудового потенциала работников. В связи с этим возникла потребность в сокращении персонала предприятия. Однако на предприятии работало много трудовых династий и работников, лично преданных директору предприятия. Увольнение предполагалось проводить, не затрагивая эти категории работников, хотя некоторые из них были предпенсионного и пенсионного возраста. Директор хотел сохранить свою прежнюю команду, полагая, что низкие результаты работы представляют временные трудности, главное – преданность подчиненных.

Поговорив с некоторыми ведущими специалистами на предприятии, приглашенный эксперт Петров М.Н. сделал вывод, что трудности на предприятии можно преодолеть, изменив

систему управления персоналом, и получил совет не ввязываться в безнадежное дело. На предприятии не имели представления о планировании карьеры, деловой оценке персонала, подготовке резерва кадров. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями служб и подразделений. Рабочие предприятия получали сдельную заработную плату, а сотрудники администрации – должностные оклады, причем индексация заработной платы проводилась по решению директора тогда, когда он считал необходимым.

Вопросы для обсуждения:

1. Определите особенности управления персоналом на данном предприятии. Какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?
2. Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на данном предприятии.
3. Что могут сделать в этой ситуации Петров М.Н. и группа экспертов?
4. Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить в данной ситуации?

Образец типового кейс-стади к темам раздела 2

«Психологические и социальные механизмы управления персоналом»

Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен.

Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике.

С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают.

Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте свою оценку ситуации.
2. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь?
3. Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?

3.3 Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Социально-психологические основы управления персоналом»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-1.3 Применяет знания (на продвинутом уровне) организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права при решении профессиональных задач	1.1 Социально-психологические особенности управленческой деятельности	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологический анализ управленческой деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологические требования, предъявляемые к руководителю как к организатору	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	1.2 Психологическая структура деятельности	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ
			Умения	3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Общая характеристика методов психологии в структуре деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Психологический анализ профессиональной деятельности	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	1.3 Психологические аспекты управленческих воздействий и решений	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Управленческие решения и их психологические аспекты	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Подготовка и принятие текущих управленческих решений	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
ОПК-1.4 Применяет технологии оценки научных и эмпирических данных в профессиональной сфере	2.1 Социально-психологические аспекты управления персоналом	Основные понятия	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Социально-психологическое взаимодействие персонала	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Действия	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Проблемы социально-психологического управления персоналом	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	2.2 Социально-психологические приемы формирования коллектива	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Социально-психологические приемы формирования коллектива	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Конфликтные ситуации в коллективе и пути их преодоления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	2.3 Применение социально- психологических методов управления персоналом	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Способность влияния социально-психологических методов управления персоналом на формирование и развитие трудового коллектива	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Проведение исследований с помощью социально- психологических методов	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	2.4 Роль социально– психологических методов управления персоналом в повышении эффективности деятельности организаций	Основные понятия	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Инструменты, применяемые в процессе реализации социально–психологических методов управления	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Социально–психологические подходы к оценке эффективности трудовой деятельности	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Умения	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
			Действия	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
Итого				Σ 320 160 – ОТЗ 160 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Специфический вид труда людей, требующий адекватной профессиональной подготовки и реализации в соответствующих приемах, способах, формах, методах и т.д. это: а) управленческая деятельность б) управленческое решение в) психологический анализ	а	ОПК-1 ОПК-1.3
2.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Социально-психологические аспекты управления персоналом – это: а) способы влияния на коллектив; б) способы влияния на специалистов; в) система взаимоотношений, социальных потребностей	в	ОПК-1 ОПК-1.4
3.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ В психологическую структуру деятельности не входит понятие: а) операционная деятельность б) действие в) поступок г) мотив	а	ОПК-1 ОПК-1.4
4.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Важнейший вид управленческого труда, а также совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач это: а) управленческое решение б) исследование в) анализ	а	ОПК-1 ОПК-1.3
5.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Способы влияния на коллектив или отдельных работников для координации их деятельности в процессе функционирования организации, основанные на использовании социальных механизмов управления (система взаимоотношений, социальных потребностей) это: а) социально-психологические аспекты управления персоналом б) внушение в) принуждение	а	ОПК-1 ОПК-1.4
6.	Прочитайте текст и запишите ответ _____ – это психологическая и эмоциональная атмосфера в коллективе, проявляющаяся в степени удовлетворенности его участников межличностными отношениями в группе, возникающими в ходе совместной деятельности.	Социально-психологический климат	ОПК-1 ОПК-1.3
7.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Назовите организационно-оформленную группу работников, созданную для реализации: а) команда б) трудовой коллектив в) группа	б	ОПК-1 ОПК-1.4

8.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Назовите вид научного исследования с целью, которого установления в поведении и деятельности людей психологических закономерностей, обусловленных фактом включения в социальные (большие и малые) группы, а также психологических характеристик этих групп: а) социально-психологический б) эмоциональный в) эмперический	а	ОПК-1 ОПК-1.3
9.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Назовите вид труда людей, требующий адекватной профессиональной подготовки и реализации в соответствующих приемах, способах, формах, методах и т.д.: а) коллективный б) управленческая деятельность в) командный	б	ОПК-1 ОПК-1.3
10.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Социально-психологические методы управления по направлению воздействия делятся на: а) методы и приемы воздействия, направленные непосредственно на конкретного работника с учетом его индивидуально-личностных характеристик; б) методы управления группой или коллективом предприятия, представляющим собой единый социальный организм.	а-б	ОПК-1 ОПК-1.4
11.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Юридическое свойство управленческого решения это: а) правомерность б) плановость в) актуальность	а	ОПК-1 ОПК-1.3
12.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Организационные свойства управленческого решения это: а) последовательность б) целенаправленность в) правомерность	б	ОПК-1 ОПК-1.3
13.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Технологическое свойство управленческого решения это: а) комплексность б) стадийность в) целенаправленность г) актуальность	б	ОПК-1 ОПК-1.3
14.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Системное свойство управленческого решения это: а) плановость б) комплексность в) актуальность	б	ОПК-1 ОПК-1.3
15.	Прочитайте текст, выберите правильный ответ Проблемное свойство управленческого решения это: а) срочность б) плановость в) актуальность	в	ОПК-1 ОПК-1.3

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Кейс-стади	Решение кейс-стади, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты выполнения обсуждаются в группе. Каждый обучающийся сообщает свой вариант решения.
Тест	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля, так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.

	Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля	
	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
	Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.	