

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.06.2023 18:23:01
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Эмоциональный интеллект в управлении персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(код и наименование)

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *реферат и экзамен, 5 семестр очная и заочная форма.*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В соответствии с ФГОС 3++

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (7 семестр (очная форма), 2 курс (заочная форма))
ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	Обучающийся знает: способы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала	Вопросы (1-10)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Задания (1-2) Кейс 1-2
	Обучающийся владеет: процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала	Задания (4) Кейс 1-6
	Обучающийся владеет: способностью создавать карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Задания (7-12) Кейс 7-12

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК 3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	Обучающийся знает: сущность и структуру эмоционального интеллекта, основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала роль формирования кадрового резерва в процессе организационного развития психологические основы организации работы с кадровым резервом, форм и методов обучения персонала, виды, формы и методы обучения персонала
<p>1. Карьера - это:</p> <p>А) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;</p> <p>Б) повышение на более высокую степень структуры организационной иерархии;</p> <p>В) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.</p> <p>2. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?</p> <p>А) бизнес-карьера, домашняя карьера</p> <p>Б) социальная, политическая</p> <p>В) внутриорганизационная, межорганизационная</p> <p>3. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:</p> <p>А) избежания ошибок при замещении вакансий</p> <p>Б) упрощения процедуры подбора персонала</p> <p>В) создания благоприятного психологического климата</p> <p>Г) повышения лояльности к организации и закрепления работников</p> <p>Д) по требованию законодательства</p> <p>4. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит:</p> <p>А) деловая игра</p> <p>Б) семинар</p> <p>В) лекция</p> <p>Г) наставничество</p> <p>5. К преимуществам обучения вне рабочего места относятся:</p> <p>А) доступность и интенсивность обучения</p> <p>Б) обмен мнениями и опытом с сотрудниками других организаций во время учебного процесса</p> <p>В) возможность отдохнуть в связи с освобождением от основной работы на период обучения</p> <p>6. К преимуществам обучения на рабочем месте относятся (выберите несколько преимуществ):</p> <p>А) содержание учебных программ непосредственно увязано со спецификой деятельности компании</p> <p>Б) участники обучения встречаются только с работниками этой же организации</p> <p>В) могут использоваться современные учебные тренажеры, моделирующие производственные ситуации</p>	

¹Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

7. При каком методе обучения у обучающегося больше шансов получить, так называемые, «неявные знания»?*

- А) лекция
- Б) семинар
- В) наставничество
- Г) дистанционное обучение

8. Среди перечисленных методов обучения выберите те, которые определяют как активные (выберите несколько методов).

- А) лекция
- Б) инструктаж
- В) деловая игра
- Г) разбор конкретных ситуаций

9. Компания может оплачивать обучение своих сотрудников в других организациях, если:

- А) на это есть деньги
- Б) на это есть решение руководства
- В) есть желание сотрудника
- Г) есть производственная необходимость

10. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?

- А) неспециализированная
- Б) внутриорганизационная
- В) специализированная

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала

Задание1. Составьте истории для обучения персонала, пропишите где и как прослеживается 17 правил сторитейлинга.

Задание2. Изобразите принципы обучения с помощью ИДЕМ (рисунок, картинка, который иллюстрирует ту или иную мысль) и внизу идемы поясните ее.

Кейс 1

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки.

Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов вырабатывает каждый сотрудник. По сути их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не

вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Контрольные вопросы и задания

1. Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?

2. Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя?

--	--

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПКЗ: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом	Обучающийся владеет: процедурами применения на практике основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; процедурами применения на практике основ организации работы с кадровым резервом способностью использовать психологические основы управления персоналом в процессе выбора видов, форм и методов обучения персонала

Задание 4.

Ознакомьтесь с книгой "Корпоративное обучение в кризис" ((находится в файлах Teams) и выберите одну главу, которую глубоко изучите и представите в виде мастер-класса, мозгового штурма, мини-вебинара, деловой игры, презентации и т.д. на выбор - письменно зафиксируйте в ответе на это задание выбранную главу и если определились - то и форму представления материала

Кейс 5 Система работы с кадровым резервом (кейс с решением)

Вы тренер торгово-производственной компании. Головной офис находится в Калининграде, а представительства – во многих городах России, в том числе и Москве. Генеральный директор принял решение создать и обучить кадровый резерв из действующих руководителей для того, чтобы они дальше успешно открывали представительства в других городах России и ближайшего зарубежья. По сути это линейные руководители, которые со временем могут стать руководителями среднего звена. Вам поручено составить концепцию обучения на год для группы из 18 человек с учетом того, что очные тренинги будут проводиться раз в квартал по 2 дня. Желательно включить в программу и дистанционные формы обучения, чтобы очное обучение имело поддержку между модулями.

Кейс 6

Директор компании по оказанию юридических услуг узнаёт, что один из его лучших специалистов собирается увольняться и уже намерен устраиваться на эту же должность, но на более выгодных условиях в фирму, конкурирующую с данной.

Директор дорожит столь ценными кадрами и не хочет отпускать одного из своих лучших сотрудников. У него есть месяц на то, чтобы не допустить уход данного сотрудника из компании.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие действия должен предпринять директор фирмы, чтобы его подчинённый остался на текущем месте работы?

1. Предмет и содержание дисциплины «Эмоциональный интеллект в управлении персоналом»
2. Сущность и структура понятия «эмоциональный интеллект»
3. Проблема низкого эмоционального интеллекта у управленцев
4. Планирование работы по повышению уровня эмоционального интеллекта
5. Разработка программ работы с персоналом
6. Методы работы с персоналом.
7. Выбор поставщиков образовательных услуг в соответствии с требованиями менеджмента качества
8. Особенности обучения в Российских организациях.
9. Организационные формы работы с персоналом
10. Цели обучения. Место обучения в системе управления персоналом.
11. Альтернативы обучению
12. Цель и предмет анализа потребности в обучении
13. Использование опросов и демографического анализа для оценки потребности в обучении
14. Потребность в обучении руководящего состава российских предприятий
15. Исходные данные для планирования обучения
16. Форматы планирования работы
17. Оценка результатов работы по повышению уровня эмоционального интеллекта.
18. Актуальные проблемы мотивации персонала к обучению в российских компаниях
19. Роль эмоционального интеллекта в управлении карьерой.
20. Эмоциональный интеллект в служебно-профессиональном продвижении персонала,
21. Использование эмоционального интеллекта для организации работы с кадровым резервом.
22. Интерактивные и активные методы обучения персонала.
23. Сущность и методы использования критериев оценки результатов обучения
24. Как обучают и оценивают персонал в современных организациях.
25. Совершенствование системы оценки эффективности обучения персонала в российских организациях.
26. Современные требования к руководителю.
27. Эмоциональный интеллект в управлении коллективом.
28. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих.
29. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в бизнес-среде.
30. Понятие и структура «эмоционального интеллекта».
31. Эмоциональный интеллект и создание эффективных команд.
32. Управление эмоциями при принятии решений.
33. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами.
34. Ресурсы и развитие эмоциональный интеллект.
35. Эмоциональная компетентность и успех.

Темы рефератов

1. Эмоциональный интеллект человека и умение управлять эмоциями.
- 2 Эмоциональный интеллект. Подходы изучения эмоционального интеллекта.
- 3 Исследование влияния эмоционального интеллекта самоопределение человека.
- 4 Различные подходы к исследованию эмоционального интеллекта в отечественной и зарубежной психологической литературе.
5. Эмпирическое исследование взаимосвязи эмоционального интеллекта и развитости её психологических границ.
- 6 Гендерные различия эмоционального интеллекта.

7 Изучение особенности эмоционального и социального интеллектов у конфликтных людей.

8 Понятие «эмоциональный интеллект» и «эмоциональная компетентность».

9 Проблема развития эмоционального интеллекта.

10 Модели эмоционального интеллекта.

11 Способы диагностики эмоционального интеллекта: тестирование и оценка.

12 Эмоциональный интеллект в бизнесе.

13 Виды эмоций и их эффекты.

14 Поведение менеджера в работе с разными типами клиентов с точки зрения эмоционального интеллекта.

15 Как распознать свое эмоциональное состояние и изменить его в зависимости от задач.

16 IQ, EQ и социальный успех человека.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по результатам написания реферата

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач;*

ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.

- негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.

- недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам ответа на экзамене

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.