

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:28
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Адаптация персонала в транспортной организации

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

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: *зачет, 7 семестр (ДФО), 4 курс (ЗФО)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 7 (ДФО), 4 курс (ЗФО))
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Обучающийся знает: роль социализации, профориентации и профессионализации персонала психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации психологические основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации	Вопросы (№1-14)
	Обучающийся умеет: анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации анализировать психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала при разработке и внедрении программ трудовой адаптации ориентироваться в специфике социализации, профориентации и профессионализации персонала при различных вариантах кадрового планирования	Задания (№ 1-4)
	Обучающийся владеет: навыками социализации для успешной профессиональной социализации готовностью учитывать в практике управления персоналом психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала готовностью учитывать при кадровом планировании основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	Задания (№ 1-3)

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

¹ Приводятся 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 несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Обучающийся знает: роль социализации, профориентации и профессионализации персонала психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации психологические основы разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>
<p>Примерные задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация ориентируется на привлечение нового персонала на нижний уровень должностей, а замещения на позициях среднего и высшего уровней являются прерогативой действующих работников организации. Такой тип кадровой политики называется: А. Открытая кадровая политика; Б. Закрытая кадровая политика; В. Замещающая кадровая политика. 2. Сумма баллов, измеряющая потенциал работника на определенный период времени, в зависимости от сочетания качественных и количественных характеристик – это: А. Потенциальный граф; Б. Рейтинг; В. Экзамен. 3. Определение степени соответствия уровня квалификации работника требованиям выполняемой им работы – это: А. Оценочный стандарт; Б. Аттестация персонала; В. Оценочный тест. 4. Необходимая, существенная, постоянно повторяющаяся взаимосвязь феномена управления и ответных реакций персонала на процесс управления, возникающих в связи с использованием методов управления и формирующих действия персонала, а также социально-психологический климат в коллективе – это: А. Особенности управления персоналом; Б. Закономерности управления персоналом; В. Феномен управления персоналом. 5. Первый и наиболее важный этап в управленческом процессе, представляющий собой потребность коллектива достигнуть успехов – это: А. Постановка задач; Б. Выдвижение гипотез; В. Постановка целей. 6. Выбор определенного курса действий из возможных вариантов – это: А. Стратегия управления; Б. Управленческое решение; В. Тактика управления. 7. Процесс передачи части функций руководителя другим менеджерам или персоналу для достижения конкретных целей организации – это: А. Расширение сферы деятельности; Б. Расширение сферы влияния; В. Делегирование полномочий. 8. Профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений – это: А. Стресс; Б. Психическое состояние; В. Психическое выгорание. 9. Изменение установок или формирование определенного взгляда на вещи, осуществление сдвига в системе ценностей партнера – это: А. Управленческое воздействие; Б. Социальное взаимодействие; В. Психологическое воздействие. 10. Эмоциональный уровень принятия людей – это: А. Симпатия; Б. Радушие; В. Эмпатия, Г. Антипатия. 	

11. Качественное изменение, которое способствует раскрытию личностного потенциала каждого работника, росту его способностей приносить большую отдачу организации и обществу – это:

- А. Адаптация персонала;
- Б. Мотивация труда персонала;
- В. Развитие персонала.

12. Приспособление, привыкание работника к требованиям профессии и нормам, необходимым для выполнения трудовых операций называется-:

- А. Мотивация;
- Б. Адаптация;
- В. Вторичная адаптация.

14. С точки зрения З. Фрейда, культура формирует такие психические процессы -

- А. Стремление к лидерству как компенсация нехватки психической реальности, нарциссизм, незрелость;
- Б. Умение эффективно управлять командой и вовлекать в коллектив новых участников коммуникации;
- Г. Все утверждения верны.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Обучающийся умеет: анализировать психологические основы внедрения программ трудовой адаптации анализировать психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала при разработке и внедрении программ трудовой адаптации ориентироваться в специфике социализации, профориентации и профессионализации персонала при различных вариантах кадрового планирования
--	--

Примерные задания

1. Кейс «Проблема власти (Из рассказа попутчика в поезде)».

«Со стороны проблема власти кажется странной, а порой – и вовсе абсурдной. Понятно лишь одно, – зачастую, руководитель бывает к подчиненным явно несправедливым.

Вот, скажем, у нас на работе возник конфликт, причина которого мне совсем не понятна. Дело в том, что Лев Петрович Солнцев, начальник отдела продаж несправедливо относится к своему подчиненному, который, по сути и существу, – первый его помощник. Особенно в кризисных ситуациях.

Я пытался понять, что здесь не так. Но сначала – несколько слов о начальнике.

Лев Петрович, что называется – от сохи, сельский житель. Он рос в деревне – сам об этом не раз говорил. Из его рассказов я узнал, что в жизни он претерпел много трудностей. Это и понятно – рос он без родителей. Когда ему было кажется лет 9, его родители трагически погибли. После того случая, заботу о воспитании на себя взял его дед и двое старших братьев. Как он говорил, – его особо не баловали, приучили хорошо учиться, много работать, помогая по хозяйству. Особенно в детстве доставалось ему от старшего брата – тот часто критиковал его и никогда не баловал. А иногда был с ним несправедлив и неоправданно груб.

Братья, дед воспитывали его в строгости. Лев Петрович рассказывал однажды, что бывало и такое – ему приходилось и дома, и всюду доказывать, что он неглуп, что может в жизни добиваться много, что и в своей единственной рваной обуви дойдет «куда надо и станет тоже – кем надо».

Сегодня Лев Петрович – действительно успешный человек. Он является руководителем отдела продаж одного из крупнейших заводов нашего региона. Имеет награды, в том числе, – правительственные.

Но вот, что интересно. Как считают все работники без исключения, Виктор Семенович – не справедливый руководитель. Например, он систематически проявляет неуважительное отношение к Морозову Евгению Алексеевичу, своему заместителю. Почему к нему – это мне совсем не понятно! Евгений, – как мы его часто называем, – молодой, но перспективный парень. Аккуратен, хорошо воспитан и в свой год уже много добился – женился, двое детей, купил себе автомобиль, и взял в ипотеку квартиру.

Несмотря на то, что именно Евгению принадлежит идея решения проблемы текучести кадров, – да и многие другие идеи тоже принадлежат ему, – Виктор Семенович Евгения не жалуется. Так, например, он систематически лишает его премии, каждый раз объясняя причину депремирования достаточно нелепо: «А Вам, Евгений Петрович, премия – в следующий раз!».

В другой раз отговорка всем нам кажется не менее нелепой: «Евгений Алексеевич, директор завода сказал, что Вам премию не давать!». Но мы-то точно знаем – директор завода его, Евгения, вряд ли знает лично. Тем более, – с какой стати использовать отрицательную мотивацию, когда Евгений – хороший работник и настоящий товарищ – так, по крайней мере, о нем отзываются, пожалуй, все. Бывает, что поможет коллегам – опыт работы большой, уже 9 лет, и многое он уже освоил на высоком уровне!

Многочисленные попытки Морозова поговорить со своим непосредственным руководителем о причине несправедливого к себе отношения, – каждый раз заканчивались не в пользу Евгения: Лев Петрович в ответ злится и дает Евгению отдельное, дополнительное задание, которое не входит в круг обязанностей Евгения, решить которое он, казалось бы, не сможет. Но вот, что интересно, – Евгений справляется! Улыбается и продолжает преуспевать! Но премия?! Откуда несправедливость и неприятие – я не понимаю! В этой странной битве, каждый раз явно проигрывая, Евгений лишается не только вознаграждения, но также и права быть уважаемым работником своего завода...»

Вопросы кейса:

1. С какой проблемой власти связан тип лидерства, описанный в кейсе?
 2. На какие элементы организационной системы влияет данный тип поведения руководителя, к каким последствиям это приведет?
 3. Почему руководитель дает своему подчиненному задание, не входящее в его непосредственные обязанности?
 4. Как считаете, возможно ли положительное решение данного конфликта и, если да, при каких обстоятельствах?
- 2. Написать эссе на тему «Трансформационное лидерство как основа эффективной команды».**
- 3. Составить вопросы в количестве 7-9 и провести дискуссию на тему «Лучшие технологии профориентации».**
- 4. Кейс «Предпрофессиональная идентификация (Друг детства)».** Прочитайте рассказ В. Драгунского «Друг детства»
 Режим доступа : <https://deti-online.com/skazki/rassказы-dragunskogo/drug-detstva/>.
 Вопросы кейса:
1. Предположите, кем герой рассказа, скорее всего, никогда не станет, – в плане: а) профессиональном; б) коммуникативном; в) ролевом?
 2. Как вы считаете, какой уровень эмоционального интеллекта имеет этот мальчик и почему?
 3. Объясните, как между собой связаны профессиональная самоидентификация и эмоциональный интеллект?
 4. Почему каждому из нас не подходит любая и каждая профессия?
- Контрольные вопросы к теме кейса:
1. Что такое эмоциональная сфера?
 2. Чем отличаются самореализация и самоактуализация?
 3. Что означает термин «фрустрация»?

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Обучающийся владеет: навыками социализации для успешной профессиональной социализации готовностью учитывать в практике управления персоналом психологические основы формирования системы трудовой адаптации персонала готовностью учитывать при кадровом планировании основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
--	--

Примерные кейсы:

1. Кейс «Структура эмоциональной компетентности»



Рис. 1 Структура эмоциональной компетентности

На рисунке.1. представлено содержание эмоциональной компетентности (Д. Гоулман). Заполнить пустые элементы данного рисунка (стрелки), написав название 7-ми компетенций.

2. Кейс «Реализация своих потребностей лидерами (Осуществить мечту, когда это почти невозможно)»

«Наш герой вспоминает о себе следующее. «Моя семья жила в провинциальном городке. Иногда родители ездили в Москву. Когда они брали меня с собой, тогда мы обязательно ходили в цирк.

Родители не могли себе позволить купить билеты в цирк на первые ряды, так как эти билеты были самыми дорогими. И мы сидели на галерке.

Когда на арену цирка выходил Олег Попов, – это было так чудесно! Он общался с детьми на первых рядах, дарил им воздушные шарик! А со мной клоун не общался, он как будто не видел меня.

Однажды, когда мы были на представлении, и я увидел Олега Попова, я закричал с галерки что есть мочи: «Я здесь, клоун! Я здесь!», – и отчаянно замахал руками, чтобы он меня, наконец, увидел.

Прямо теперь, когда я рассказываю об этом – я в Америке! Я приехал в гости к «Лучистому» клоуну, и разговариваю с Олегом Поповым, беру у него интервью! Мечты сбываются, – спросите вы? Да! Сбываются!».

Сегодня наш герой – сам стал звездой. Он успешный телеведущий, и у него есть своя аудитория и своя «арена» – студия с креслами полукругом – почти как в цирке. Примечательно, что он, – и это вряд ли осознанно, – в своем имидже подражает своему кумиру. Так, например, эпатируя свою порой немолодую и немодную аудиторию любящих его зрителей, появляется в экстравагантных клетчатых брюках, как когда-то его клоун – смешной, непосредственный, открытый, добрый и светлый, настоящий волшебник!

Наш герой влюбил в себя миллионы зрителей, его появления ждут на телеэкранах. Но главное – сегодня он может осуществить чужую (и свою!) мечту. Так, иногда тем, кто в связи с материальными трудностями никогда не видел мир, он дарит путевки в туристические заграничные поездки в награду за то, что те никогда, ни при каких жизненных сложных обстоятельствах не теряют веру в прекрасное, надежду на лучшее и, – смеются и радуются от всей души и всем бедам назло, – как дети!»

Вопросы кейса:

1. Можете ли Вы назвать имя героя?
2. К какому типу лидерства относится этот лидер и почему?
3. К кому, исходя из основного смысла кейса, можно отнести лидерские установки «мотивировать к успеху», а к кому – «достигать своей цели»? Можно ли сказать, что и то, и другое касается одного и того же человека?
4. Что позволило герою добиться успеха в своей профессиональной сфере?
5. Почему герой истории дарит своим зрителям такие подарки, как туристические поездки? Что ему это дает?
6. Почему эпатировать зрителей, одеваясь в модные, а порой и неоднозначные вещи – для старшей группы зрительского зала, – нравится герою? Как это соотносится с лидерством?

Контрольные вопросы к теме кейса:

1. В чем проявляется незавершенность гештальта?
2. Какие положительные и отрицательные стороны имеет незавершенность гештальта?
3. В связи с темой гештальта, насколько справедливо высказывание о том, что лидерами не рождаются, а становятся?

3. Кейс «Лидерство вопреки. (Они обязательно увидят меня свободным, раскованным, и с удовольствием пересмотрят это не раз!).»

«Известный актер и режиссер, в своих мемуарах поделился одним детским переживанием, которое во многом предопределило его профессиональную мотивацию.

Когда он был школьником, учительница математики вызвала его к доске решать уравнение.

Он стоял у доски, ощущая оцепенение перед уравнением. И вдруг он услышал за своей спиной скрип перьевых ручек – все ребята принялись решать уравнение. Он «слышал это спиной» и вдруг ощутил ужас от того, что все знают как, а он – нет. Это было так остро, пронзительно, что странное оцепенение охватило его, стало холодно. Дальше он ничего не помнил – упал в обмороке прямо у доски.

Тогда учительница по математике отпустила его домой. И он долго чувствовал у себя за спиной взгляды учителей, глядящих на него из окна учительской, скорее всего, – с привычным сожалением о нерадивости ученика. Как ему тогда казалось, они наблюдали за ним потому, что не верили в искренность его обморока, ожидая, наверное, что он вот-вот от радости «отпускника» даст стрекоча, – побежит домой сто есть мочи.

Потом, когда он часто вспоминал об этом, ему хотелось, чтобы все и разом забыли об этом инциденте; и чтобы когда-нибудь его непременно увидели все, и учительница математики тоже, но совсем не так, как тогда – плетущегося домой, виноватого в том, чего он не совершал; ему хотелось, чтобы он уверенно сидел в седле, легко управляя конем, и улыбался – счастливой и свободной улыбкой – улыбался всем тем, кто не принял и не поверил тогда в его ужас перед уравнением по математике...»

Вопросы кейса:

1. Можете ли Вы назвать имя героя?
2. Как вы считаете, что и по какой причине предопределило его профессиональный успех в следующих сферах: а) актерской, б) режиссерской?
3. Опираясь на принципы феноменологии (М. Хайдеггер «Что такое метафизика?») объясните, как называется описанный героем, феномен у доски? Как данное явление формирует мотивацию относительно выбора профессии?
4. Выделите в тексте ключевые предложения, которые описывают эмоциональное состояние героя.
5. Опираясь на эмоциональную часть рассказа героя, представив себя в роли гештальт-психолога, встретившего нашего героя 50 лет назад и познакомившегося с его детским переживанием, выполните следующее задание. Следуя логике и принципу закрытия гештальта, объясните, в каком фильме мог бы сняться этот человек, если предположить, – а это действительно так, – что он обязательно станет актером: а) «Всадник без головы»; б) «Буденный»; в) «Свой среди чужих, чужой среди своих» г) «Неуловимые мстители»; д) «Чапай»; е) «Д. Артаньян и три мушкетера».

Контрольные вопросы темы кейса:

1. Что общего и чем отличаются концепции психоанализа и гештальт-психологии?
2. Какую роль в становлении личности играют детские экзистенциальные переживания?
3. Чем отличаются представления об экзистенциальном переживании в менеджменте и философии?

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Адаптация персонала: сущность, цели, задачи.
2. Методы адаптации персонала.

3. Этапы адаптации персонала.
4. Организация эффективного управления адаптациями.
5. Цели и задачи эффективного управления адаптациями.
6. Разграничение функций для эффективного управления адаптациями.
7. Трудовая адаптация персонала.
8. Профессиональная адаптация персонала.
9. Социально-психологическая адаптация персонала.
10. Психофизиологическая адаптация персонала.
11. Организационно-административная адаптация персонала.
12. Экономическая адаптация персонала.
13. Санитарно-гигиеническая адаптация персонала.
14. Корпоративная адаптация персонала.
15. Экспресс-адаптация персонала: содержание и сущность.
16. Программа адаптации персонала.
17. Процесс адаптации персонала.
18. Система адаптации персонала и базовые ее элементы.
19. Управление системой адаптации.
20. Оценка адаптации персонала.
21. Проблемы, связанные с адаптацией персонала.
22. Профорентация и адаптация персонала.
23. Роль адаптации в системе управления персоналом.
24. Социально-психологический климат коллектива и его влияние на адаптацию.
25. Наставничество как способ эффективной адаптации сотрудников.
26. Коучинг как способ эффективной адаптации сотрудников.
27. Роль менеджера по персоналу в адаптации сотрудников.
28. Роль руководителя в адаптации персонала в организации.
29. Особенности адаптации «молодых специалистов».
30. Особенности адаптации руководителей.
31. Задачи службы управления персоналом в адаптации новых сотрудников.

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 выполнения заданий

«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 зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.