

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:22
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Психология управления

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом.

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

38.03.03 «Управление персоналом»

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

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 5)
ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию	Обучающийся знает: профессионально важные качества, необходимые руководителю	Вопросы (№1 - №5)
	Обучающийся умеет: использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития	Задания (№1-5)
	Обучающийся владеет: методами оценки профессионально-личностных качеств	Задания (деловая игра)
ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся знает: понятия и категории психологии управления, особенности и закономерности поведения человека в коллективе	Вопросы (№1 - №5)
	Обучающийся умеет: анализировать ситуации социального взаимодействия в коллективе	Задания (№1 - №5)
	Обучающийся владеет: способами анализа социально-психологических ситуаций в коллективе, в том числе анализа общения и межличностных конфликтов	Задания (деловая игра)
ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся знает: понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы кооперации и организации совместной деятельности, методы контроля и оценки эффективности деятельности других	Вопросы (№1 - №5)
	Обучающийся умеет: использовать способы кооперации и организации совместной деятельности с коллегами	Задания (№1 - №5)
	Обучающийся владеет: системой способов кооперации и организации совместной деятельности с коллегами	Задания (деловая игра)

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

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию	Обучающийся знает: профессионально важные качества, необходимые руководителю
<p>1. Управление – это ...</p> <p>а. элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ</p> <p>б. комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочивания, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития</p> <p>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</p> <p>2. Отличительной особенностью психологии управления является то, что ее объектом является:</p> <p>а. организованная деятельность людей</p> <p>б. структура личности</p> <p>в. мотивационная сфера личности</p> <p>г. социальные и экономические системы</p> <p>3. Отрасли научного знания, которые интегрировала психология управления в себя:</p> <p>а. социология</p> <p>б. философия</p> <p>в. психотерапия.</p> <p>г. общая психология</p> <p>4. Прогнозируемый результат осуществления действий управления:</p> <p>а. цель</p> <p>б. итог</p> <p>в. деятельность</p> <p>г. продукт</p> <p>5. Метод психологии управления, позволяющий получить наиболее объективные знания:</p> <p>а. тестометрия</p> <p>б. социометрия</p> <p>в. наблюдение</p> <p>г. эксперимент</p>	

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию	Обучающийся умеет: использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития

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 несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

1. Что такое психология управления?
2. Какие существуют управленческие функции?
3. Какими качествами должен обладать руководитель?
4. Что такое личность?
5. Назовите типы руководителей?

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-7 - способность к самоорганизации и самообразованию	Обучающийся владеть: методами оценки профессионально-личностных качеств

Пример деловой игры: Способы и приемы развития творческого мышления.

1. Дидактическая цель деловой игры – усвоение обучающимися способов и приемов развития творческого мышления. 2. Концепция игры. Способы и приемы творческого мышления необходимы в профессиональной деятельности специалистов инженерно-технического профиля. 3. Группа делится на микрогруппы по 5-7 человек. Роли: 1 этап игры - дизайнеры, 2 этап игры - инженеры-изобретатели. 4. Ожидаемый (е) результат (ы). Выполнение деловой игры обеспечивает частичное формирование компетенции ОК-7 5. Критерии оценки: «Отлично» (5 баллов) – обучающийся использует полученные на лекции знания для решения творческих задач, демонстрирует творческий подход и проявляет активность в обсуждении решения поставленной задачи. «Хорошо» (4 балла) – обучающийся использует полученные на лекции знания для решения творческих задач, демонстрирует потребность в достижении успеха, проявляет активность в обсуждении решения поставленной задачи. «Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся не достаточно полно использует полученные на лекции знания для решения творческих задач, проявляет недостаточную активность в обсуждении решения поставленной задачи. «Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся не освоил лекционный материал, не имеет мотивации для решения творческих задач, проявляет пассивность в обсуждении решения поставленной задачи. 6. Методические материалы (программа проведения и/или методические рекомендации по подготовке и проведению). До начала проведения деловой игры преподаватель уточняет, как обучающиеся поняли суть и содержание основных способов и приемов творческого мышления. Делит учебную группу на микрогруппы и ставит несколько творческих задач. На 1 этапе игры студенты, представляющие дизайнерские фирмы, придумывают удобную и функциональную одежду для обходчиков путей. При поиске идей и «конструировании» одежды они должны использовать максимальное количество приемов творческого мышления (анализ структур, трансформирование, комбинирование, изменение точки зрения на объект, аналогию, метод локальных объектов и др.). Представитель каждой микрогруппы презентует свой «продукт», отвечает на вопросы присутствующих. В процессе коллективного обсуждения идей выбираются лучшие варианты. На 2 этапе игры дизайнерские фирмы преобразуются в изобретательские бюро. Им дается задание, опираясь на приемы и способы творческого мышления, изобрести приборы, необходимые в поездах дальнего следования для облегчения работы проводников и поездки пассажиров, описать их функциональные возможности. Представитель каждой микрогруппы презентует свой вариант решения изобретательской задачи, отвечает на вопросы присутствующих. В процессе коллективного обсуждения идей выбираются лучшие (с точки зрения актуальности, экономичности, реалистичности воплощения).

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся знает: понятия и категории психологии управления, особенности и закономерности поведения человека в коллективе

1. Целенаправленная подготовка к труду, эффективное формирование профессиональной карьеры – это:
- а) профессиональное самоопределение;
 - б) профессиональная ориентация;
 - в) профотбор;
 - г) профессиональное консультирование.
2. Помощь руководителю или специалисту в выборе людей, наиболее соответствующих по своим психологическим особенностям тем требованиям, которые предъявляет к ним профессия или должность:
- а) профориентация;
 - б) психокоррекция;
 - в) профотбор;
 - г) психологическая поддержка.
3. Профессиональный стресс, проявляющийся в ситуациях угрозы, опасности, обиды и приводящий к нарушениям в протекании познавательных процессов, рассогласованию эмоциональных и мотивационных структур личности:
- а) фрустрационный;
 - б) информационный;
 - в) эмоциональный;
 - г) физиологический.
4. Профессионально важное качество руководителя: умение устанавливать деловые и творческие отношения с партнером:
- а) коммуникабельность;
 - б) контактность;
 - в) этичность;
 - г) результативность.
5. Потребность, удовлетворяемая в процессе деятельности по управлению персоналом: работа должна находиться в зоне устремлений работника, обеспечить его автономию, ответственность и развивая самоидентичность:
- а) самореализация; б) самоактуализация; в) самоуважение;

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся умеет: анализировать ситуации социального взаимодействия в коллективе
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Описать условия достижения успеха (эффективности) в совместной деятельности на конкретном примере. 2. Описать процесс собственной социализации. 3. Определите закономерности общения и взаимодействия людей. 4. Составить профессиограмму на любую профессию. 5. Расскажите об аттестация персонала.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся владеть: способами анализа социально-психологических ситуаций в коллективе, в том числе анализа общения и межличностных конфликтов

Пример деловой игры: Трансактный анализ общения.

1. Дидактическая цель деловой игры – усвоение обучающимися способов анализа общения, понимание психологических ролей, которые проигрывают собеседники. 2. Концепция игры. Распознавание ролей и позиций собеседников в деловом и межличностном общении помогает эффективно взаимодействовать с людьми, как в профессиональной деятельности, так и в обычной жизни. 3. Деловая игра выполняется в микрогруппах (по 5-7 человек). 4. Ожидаемый (е) результат (ы). Выполнение деловой игры обеспечивает частичное формирование компетенции ОК-7 5. Критерии оценки: «Отлично» (5 баллов) – обучающийся использует полученные на лекции знания для решения поставленных задач, демонстрирует творческий подход и проявляет активность в обсуждении психологических проблем. «Хорошо» (4 балла) – обучающийся использует полученные на лекции знания для решения поставленных задач, проявляет заинтересованность в обсуждении психологических проблем. «Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся не достаточно полно использует полученные на лекции знания для решения поставленных задач, проявляет недостаточную активность в обсуждении психологических проблем.. «Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся не освоил лекционный материал, не имеет мотивации для решения поставленных задач, проявляет пассивность в обсуждении психологических проблем.. 6. Методические материалы (программа проведения и/или методические рекомендации по подготовке и проведению). До начала проведения деловой игры преподаватель уточняет, как обучающиеся поняли суть и содержание основных понятий по теме. На 1 этапе игры учебная группа делится на микрогруппы (по 5-7 человек). Каждая микрогруппа получает набор диалогов, происходящих в процессе делового взаимодействия. Студенты анализируют диалоги и определяют вид трансакции. Для этого используются символы, отражающие трансакцию_стимул и трансакцию-ответ. Например: - простые, дополнительные трансакции: $P \leftrightarrow P$, $V \leftrightarrow V$, $D \leftrightarrow D$, $P \leftrightarrow D$ - простые, пересекающиеся: $V \rightarrow V$ (трансакция-стимул) $P \leftarrow D$ (трансакция-ответ) скрытые, угловые: $V \rightarrow V/V \rightarrow D$ $V \leftarrow D$ - скрытые, двойные: $V \leftrightarrow V$ $D \leftrightarrow D$ На 2 этапе игры представитель каждой микрогруппы дает свой анализ диалогов, указывая вид трансакции. Решения каждой микрогруппы сравниваются. За каждый правильный ответ начисляются баллы. В конце занятия все студенты группы делятся впечатлениями от игры, отмечают трудности в анализе диалогов. Преподаватель подводит итоги игры.

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся знает: понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы кооперации и организации совместной деятельности, методы контроля и оценки эффективности деятельности других
<p>1. Субъект управления – это...</p> <p>а. управляющая подсистема</p> <p>б. управляемая подсистема</p> <p>в. связующая подсистема</p> <p>2. Объект управления – это...</p> <p>а. управляющая подсистема</p> <p>б. управляемая подсистема</p> <p>в. связующая подсистема</p> <p>3. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?</p>	

- а. приказ, распоряжение, указание
- б. план, задание
- в. отчет
- г. данные контроля

4. Принцип ортобиотичности означает...

- а. понимание человека
- б. признание уникальности и самооценности человека
- в. воздействие на человека
- г. управление человеком

5. Принцип гуманизма проявляется в:

- а. принятии человека
- б. понимании человека
- в. гуманное отношение в процессе трудовой деятельности
- г. умение слушать

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся умеет: использовать способы кооперации и организации совместной деятельности с коллегами
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социализация личности. Механизмы и условия социализации личности. 2. Проблемы личности и группы. Межличностные отношения в группах. 3. Социально-психологические механизмы регуляции поведения личности. 4. Модель регуляции совместной деятельности по Л.И. Уманскому. Стратегии поведения в совместной деятельности. 5. 16. Основные характеристики субъекта совместной деятельности. Взаимосвязь общения и совместной деятельности.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОПК-7 - готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Обучающийся владеть: системой способов кооперации и организации совместной деятельности с коллегами
Пример деловой игры:	Составить программу социально-психологического тренинга «Техника продаж». В пояснительную записку в обязательном порядке должны войти: актуальность проведения тренинга по данной

тематике, цель тренинга, задачи тренинга; методы, используемые в тренинге; условия проведения тренинга; количество членов группы; режим работы; основные этапы проведения тренинга продаж: знакомство, разминка, основная часть, закрепление полученных ЗУН, релаксация, завершение работы. Основные этапы продаж, которые необходимо отработать в тренинге: 1. Установление контакта с клиентом. 2. Работа с потребностями клиента. 3. Презентация товара. 4. Работа с возражениями. 5. Завершение продажи.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Наука как сфера человеческой деятельности.
2. Возникновение человеческих знаний. Эмпирические знания.
3. Научные знания. Революции в науке.
4. Происхождение и эволюция человека.
5. Техника и технология первобытного общества (палеолит, мезолит, неолит).
6. Неолитическая революция.
7. Наука и техническая культура Древнего мира.
8. Возникновение и развитие машинного производства.
9. Взаимосвязь науки и техники. Технические революции.
10. Промышленная революция в Англии.
11. Техника как неотъемлемое условие промышленной революции.
12. Первые паровые двигатели и их роль в развитии общества.
13. Колеиные горнозаводские и внутрирудничные дороги.
14. Начальный этап в развитии отечественной науки и техники.
15. Наука и техника в эпоху капитализма.
16. Роль и назначение транспорта на разных этапах развития человеческого общества.
17. Первые железные дороги мира.
18. Первые железные дороги общего пользования в России (Царско-Сельская, Петербург-Московская ж.д.).
19. Революционные открытия в различных областях естествознания и ломка старых представлений о мире на рубеже столетий.
20. Эволюционные идеи и открытия в математике, физике, естествознании.
21. Основные направления развития транспортной науки.
22. Научно-техническая революция: сущность и направления.
23. Важнейшие достижения НТР.
24. Использование достижений науки и техники в военно-промышленном комплексе.
25. Отечественные достижения в области науки и техники.
26. Основные направления НТП на железнодорожном транспорте.
27. Современные транспортные средства.
28. Использование информационных технологий на транспорте.
29. Использование достижений НТП на ж.д. транспорте.
30. Наука и технология как причины глобальных проблем и средства их решения.
31. Научная и техническая деятельность общества в современной картине мира.
32. Наука на пороге 21 века.
33. Первые русские ученые-изобретатели
34. Российская Академия наук
35. Негативные стороны использования достижений науки и техники.
36. Будущее транспортной техники.

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.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине « _____ »
по направлению подготовки/специальности

шифр и наименование направления подготовки/специальности

профиль / специализация

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
– титульный лист			
– пояснительная записка			
– типовые оценочные материалы			
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания			
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы			
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы			
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)			
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций			

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт, должность, ученая степень, ученое звание _____ / Ф.И.О.

(подпись)

МП

Пояснения к заполнению макета ФГОС

- 1. В макете приведены два варианта представления оценочных материалов (ОМ): для ФГОС 3++ и ФГОС 3+. ОМ разрабатываются по каждой образовательной программе отдельным документом, поэтому лишнюю информацию следует исключить. Если работаем с ФГОС 3++, убираем лишние таблички по ФГОС 3+ и наоборот.*
- 2. Пояснения, выделенные зеленым цветом, необходимо убрать.*
- 3. При наличии курсовой работы/ проекта следует привести перечень тем, процедуру и критерии оценки.*