

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.10.2025 16:27:02
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

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:

Зачет с оценкой - 7 семестр очная и 8 семестр очно-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
ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (7 семестр очная форма, 8 семестр очно-заочная форма)
ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Обучающийся знает: социально-психологические и управленческие приемы работы с персоналом, в том числе сущность и структуру понятия «эмоциональный интеллект»	Вопросы (1-10)
	Обучающийся умеет: использовать социально-психологические приемы работы с персоналом, в том числе знания по эмоциональному интеллекту	Задания (1-3)
	Обучающийся владеет: применять на практике социально-психологические и управленческие приемы работы с персоналом, в том числе знания по эмоциональному интеллекту	Задания (4-6)

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

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

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

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 несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Обучающийся знает: социально-психологические и управленческие приемы работы с персоналом, в том числе сущность и структуру понятия «эмоциональный интеллект»
<p><i>Примерные задания:</i></p> <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 ступень 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> <p>7. При каком методе обучения у обучающегося больше шансов получить, так называемые, «неявные знания»?*</p> <p>А) лекция</p> <p>Б) семинар</p> <p>В) наставничество</p> <p>Г) дистанционное обучение</p> <p>8. Среди перечисленных методов обучения выберите те, которые определяют как активные</p>	

(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
ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Обучающийся умеет: использовать социально-психологические приемы работы с персоналом, в том числе знания по эмоциональному интеллекту

Примерные задания:

Задание 1. Составьте истории для обучения персонала, пропишите где и как прослеживается 17 правил сторителлинга.

Задание 2. Изобразите принципы обучения с помощью ИДЕМ (рисунок, картинка, который иллюстрирует ту или иную мысль) и внизу идемы поясните ее.

Задание 3. 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.

<p>Контрольные вопросы и задания</p> <p>1. Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?</p> <p>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?</p>	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3.3: Использует социально-психологические и управленческие навыки в организации работы с персоналом	Обучающийся владеет: применять на практике социально-психологические и управленческие приемы работы с персоналом, в том числе знания по эмоциональному интеллекту
<p><i>Примерные задания:</i></p> <p>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</p> <p>Задание 5. 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.</p> <p>Задание 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. Какие действия должен предпринять директор фирмы, чтобы его подчинённый остался на текущем месте работы?</p>	

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

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.

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 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 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 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 зачете с оценкой

- 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.