



Муниципальное образовательное автономное учреждение высшего образования
«Воронежский институт экономики и социального управления»
(МОАУ ВО «ВИЭСУ»)

Кафедра психологии и социально-гуманитарных дисциплин

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине
«Управление персоналом организации»

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Уровень высшего образования - бакалавриат

Воронеж 2023

1. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Модули/разделы/темы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции	Оценочные средства		Технология оценки (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	1. Теории управления персоналом организации	ПК-4.1 ПК-4.2	Экзаменационные вопросы Тест-задание Контрольная работа Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	C1, C2 B1; B2 1,24,26 1, 5 1(2), 2 P.1	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
2	2. Методология и содержание деятельности по управлению персоналом	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-5.2 ПК-6.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание Контрольная работа Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	C1, C2 B1; B2 4,5,6,7,25,35,42,46 2 1(2), 2 P.2(1, 2)	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
3	3. Организация системы управления персоналом	ПК-4.1 ПК-6.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание Контрольная работа Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	C1, C2 B1; B2 2,3,10,15,16,17,41 3 1(1), 2 P.3	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
4	4. Технология управления персоналом	ПК-4.1 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-6.4	Экзаменационные вопросы Тест-задание Контрольная работа Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	C1, C2 B1; B2 9,11,12,13,14,18,19,20,21,22,23,27,28,29,36,37,38,39,40,43,44,45 4 1(2), 2 P.4(1, 2)	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе
5	5. Оценка эффективности управления персоналом	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-5.1 ПК-5.2	Экзаменационные вопросы Тест-задание Контрольная работа Творческое задание Домашнее задание Круглый стол	C1, C2 B1; B2 8,30,31,32,33,34 6 1(3, 4), 2 P.5	Оценка преподавателем устного ответа на экзамене Оценка письменного тест-задания Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1. Вопросы для экзамена

Список 1 (сокращенный)

1. Основные школы и теории управления эволюции УП.
2. Объект, субъект, предмет управления персоналом.
3. Философия управления персоналом.
4. Особенности философии УП в Японии, США, России. Качества российского работника.
5. Принципы УП.
6. Цели и задачи УП.
7. Функции УП. Группы методов УП, их характеристика.
8. Система УП.
9. Организационная структура системы УП. Качественный и количественный состав.
10. Кадровая политика, виды кадровой политики.
11. Цель, задачи, принципы кадровой политики, её место в политике организации. Кадровая стратегия.
12. Кадровое планирование, уровни кадрового планирования.
13. Набор и наём персонала. Рынок рабочей силы. Методы набора персонала, их эффективность.
14. Маркетинг персонала. Этапы маркетинга. Персонал – имидж организации.
15. Оценка и отбор кандидатов. Система отбора, характеристика этапов. Профессиограмма, структура, содержание разделов.
16. Анкета, характеристика кандидата. Правила составления. Типичные ошибки.
17. Профессиональная ориентация: цели, виды.
18. Адаптация: цели, виды, условия успешной адаптации.
19. Программа общей и специализированной ориентации. Технологии адаптации.
20. Процесс профессионального обучения: направления, виды.
21. Методы профессионального обучения, преимущества и недостатки каждого метода.
22. Управление социальным развитием организации.
23. Управление конфликтами.
24. Условия труда. Работоспособность, её динамика в течении дня и недели. Режим труда, рабочее время. Факторы опасных и вредных условий труда.
25. Текучесть кадров: виды, функции, причины, управление.
26. Мотивация. Теории мотивации.
27. Стимулирование. Методы стимулирования.
28. Карьера: мотивы, разновидности, этапы. Планирование карьеры. Карьерограмма.
29. Управленческий резерв: этапы формирования, форма подготовки резерва.
30. Аттестация: виды, критерии. Методы оценки.

Список 2 (расширенный)

1. Предмет, задачи, методы науки психологии управления персоналом.
2. Сущность и содержание управленческой деятельности.
3. Ролевой подход к анализу управленческой деятельности.
4. Основы власти и влияния в организации.
5. Система основных управленческих функций.
6. Процесс принятия управленческого решения.
7. Эффективное управление рабочим временем.
8. Совещание, переговоры, этика телефонного разговора.
9. Психологические требования к характеристикам личности субъекта управления.
10. Психология конфликта в управленческой деятельности.
11. Концепции лидерства.
12. Различие процессов руководства и лидерства.
13. Стили управления рабочей группой.
14. Управленческая деятельность в экстремальных и стрессовых ситуациях.
15. Персонал как объект управления.

16. Трудовые ресурсы и рынок труда.
17. Кадровая стратегия управления персоналом.
18. Цели, функции, структура управления персоналом организации.
19. Планирование работы с персоналом организации.
20. Набор, оценка, найм персонала.
21. Расстановка кадров, адаптация на рабочем месте.
22. Разработка требований к конкретному рабочему месту.
23. Деловая оценка работающего персонала, аттестация.
24. Организация обучения персонала.
25. Управление деловой карьерой.
26. Карьера, ротация, увольнение.
27. Обеспечение безопасности организации, труда и здоровья человека.
28. Принципы организации труда.
29. Мотивация и стимулирование исполнительской деятельности персонала.
30. Оценка результативности труда.
31. Формирование рабочих групп с учетом психологической совместимости.
32. Достижение работоспособности и сплоченности рабочей группы.
33. Теории поведения личности в организации.
34. Организационная культура как фактор влияния на трудовые отношения.
35. Оценка результатов труда персонала, оценка затрат на персонал.
36. Оценка результативности труда руководителей.
37. Предмет, задачи, методы науки психологии управления персоналом.
38. Сущность и содержание управленческой деятельности.
39. Ролевой подход к анализу управленческой деятельности.
40. Основы власти и влияния в организации.
41. Система основных управленческих функций.
42. Процесс принятия управленческого решения.
43. Эффективное управление рабочим временем.
44. Совещание, переговоры, этика телефонного разговора.
45. Психологические требования к характеристикам личности субъекта управления.
46. Психология конфликта в управленческой деятельности.
47. Концепции лидерства.
48. Различие процессов руководства и лидерства.
49. Стили управления рабочей группой.
50. Управленческая деятельность в экстремальных и стрессовых ситуациях.
51. Персонал как объект управления.
52. Трудовые ресурсы и рынок труда.
53. Кадровая стратегия управления персоналом.
54. Цели, функции, структура управления персоналом организации.
55. Планирование работы с персоналом организации.
56. Набор, оценка, найм персонала.
57. Расстановка кадров, адаптация на рабочем месте.
58. Разработка требований к конкретному рабочему месту.
59. Деловая оценка работающего персонала, аттестация.
60. Организация обучения персонала.
61. Управление деловой карьерой.
62. Карьера, ротация, увольнение.
63. Обеспечение безопасности организации, труда и здоровья человека.
64. Принципы организации труда.
65. Мотивация и стимулирование исполнительской деятельности персонала.
66. Оценка результативности труда.
67. Формирование рабочих групп с учетом психологической совместимости.
68. Достижение работоспособности и сплоченности рабочей группы.
69. Теории поведения личности в организации.
70. Организационная культура как фактор влияния на трудовые отношения.
71. Оценка результатов труда персонала, оценка затрат на персонал.
72. Оценка результативности труда руководителей.

2.2. Тесты

Вариант 1.

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?
а) планирование; б) прогнозирование; в) мотивация; г) составление отчетов; д) организация.
2. Управленческий персонал включает:
а) вспомогательных рабочих;
б) сезонных рабочих;
в) младший обслуживающий персонал;
г) руководителей, специалистов;
д) основных рабочих.
3. Японскому менеджменту персонала не относится:
а) пожизненный наем на работу;
б) принципы старшинства при оплате и назначении;
в) коллективная ответственность;
г) неформальный контроль;
д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?
а) «Экономика труда»;
б) «Транспортные системы»;
в) «Психология»;
г) «Физиология труда»;
д) «Социология труда».
5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
б) найма рабочих на предприятие;
в) отбора персонала для занятия определенной должности;
г) согласно действующему законодательству;
д) достижения стратегических целей предприятия.
6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:
а) на разработку новых видов продукции;
б) на определение стратегического курса развития предприятия;
в) на создание дополнительных рабочих мест;
г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
а) вкладывание средств в производство;
б) вкладывание средств в новые технологии;
в) расходы на повышение квалификации персонала;
г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
8. Человеческий капитал — это:
а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
б) вкладывание средств в средства производства;
в) нематериальные активы предприятия.

- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма — это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация — это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;

- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;
- д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы — это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узлами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная; б) тактическая; в) управляющая; г) обеспечивающая; д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:
- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - б) совокупность работающих специалистов;
 - в) совокупность устраивающихся на работу;
 - г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
 - д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.
24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
 - в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
 - г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
 - д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.
25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
 - б) теория ожидания В. Врума;
 - в) теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
 - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
 - д) теория двух факторов Ф. Гецберга.
26. Валентность согласно теории В. Врума - это:
- а) мера вознаграждения;
 - б) мера ожидания;
 - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результата;
 - г) мера ценности или приоритетности;
 - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.
27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории нужд А. Маслоу;
 - б) теории ожидания В. Врума;
 - в) расширенной модели ожидания Портера-Лоулера;
 - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
 - д) теории равенства С. Адамса.
28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
 - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
 - д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Б. Ф. Скиннера;
 - б) С. Адамса;
 - в) В. Врума;
 - г) модель Портера-Лоулера;
 - д) Ф. Герцберга.
30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
 - б) человек ответственный;
 - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - г) человек стремится делегировать полномочия;

д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две; б) три; в) четыре; г) пять; д) шесть.

34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

37. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- а) три; б) четыре; в) пять; г) шесть; д) семь.

38. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда»(групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

39. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

40. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

41. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

42. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

43. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

44. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

45. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

46. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;

д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

47. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

48. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

49. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

50. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

Вариант 2.

1. Формальная структура в управлении совершенствуется с помощью:

- а) административно-правовых мер;
- б) социально-психологических мер;
- в) коммуникативных мер;
- г) бесконфликтных мер.

2. Психология управления – это отрасль психологии, образованная на пересечении:

- а) сравнительной психологии и истории развития человеческой деятельности;
- б) теоретической психологии и психологии организации;
- г) социальной психологии и науки управления;
- г) психологии труда и менеджмента организации.

3. Объект психологии управления - это:

- а) правила и нормы организации;
- б) человек;
- в) организованная деятельность людей;
- г) психологические аспекты научной организации труда.

4. Что порождает управленческие отношения между людьми?

- а) правила, нормы и требования организации;
- б) этика деловых отношений и организационная культура;
- в) особенности трудовой деятельности и межличностные отношения;

г) иерархическая структура организации.

5. Предмет психологии управления - это:

- а) человек, его психика и управленческая деятельность;
- б) организованная деятельность людей;
- в) психологические механизмы и закономерности управленческой деятельности;
- г) трудовые отношения.

6. Целью психологии управления является:

- а) вооружение будущих управленцев системой психологических знаний, умений и навыков, необходимых для повышения уровня их профессионального мастерства, эффективного управления в современных условиях;
- б) регулирование трудовых взаимоотношений, учет и статистика персонала, информирование коллектива и всей организации по вопросам психологии управления;
- в) достижение заданной степени удовлетворения социальных и психологических потребностей работников;
- г) обеспечение высокого качества труда.

7. Современный подход к управлению, базируется на признании приоритета:

- а) личности;
- б) экономики;
- в) планирования;
- г) организации технической стороны производства.

8. Каким свойствам должна удовлетворять управляемая система:

- а) детерминированность, динамичность, наличие управляемых параметров, свойство усиления, обратная связь;
- б) детерминированность, наличие управляемых параметров, обратная связь;
- в) динамичность, свойство усиления, обратная связь;
- г) динамичность, наличие управляемых параметров, свойство усиления, обратная связь.

9. Кто является автором концепции идеальной бюрократии:

- а) Ф. Тейлор;
- б) М. Вебер;
- в) Э. Мейо;
- г) А. Файоль.

10. Кем впервые была поставлена проблема мотивов и стимулов применительно к управлению хозяйственной деятельностью:

- а) Г. Олпортом;
- б) А. Смитом;
- в) К. Роджерсом;
- г) А. Маслоу.

11. Кто впервые предложил классификацию потребностей и взаимосвязей между ними, построив их иерархию:

- а) Д. Мак-Грегор;
- б) К. Роджерс;
- в) А. Смит;
- г) А. Маслоу.

12. Сколько существует основных уровней человеческих потребностей, согласно А. Маслоу:

- а) 3;
- б) 5;
- в) 6;
- г) 4.

13. Укажите потребности низшего уровня согласно А. Маслоу:

- а) потребности в безопасности;
- б) физиологические;
- в) в социальных контактах;
- г) в признании.

14. Что лежит в основе направленности личности:

- а) потребность;
- б) цель;
- в) склонность;
- г) мотив.

15. Укажите правильную последовательность взаимосвязей:

- а) мотив → потребность → цель;
- б) потребность → мотив → цель;
- в) цель → потребность → мотив;
- г) потребность → цель → мотив.

16. Какие из приведённых потребностей относятся к наивысшим, согласно теории А. Маслоу:

- а) в социальных контактах;
- б) физиологические;
- в) в самоактуализации;
- г) в безопасности.

17. Комплекс свойств личности, обеспечивающий ей высокий уровень самоорганизации и профессиональной деятельности, называется:
- а) профессионально значимыми качествами;
 - б) профессиональной компетентностью;
 - в) профессиональной эрудированностью;
 - г) профессиональным мастерством.
18. Укажите, какое из данных понятий является первичным:
- а) профессиональное мастерство;
 - б) профессионально значимые качества;
 - в) морально-психологические качества;
 - г) профессиональные умения.
19. Что не относится к основным характеристикам организации?
- а) однонаправленность;
 - б) синхронность;
 - в) динамичность;
 - г) единство и строгая иерархичность.
20. Кем была разработана нормативная модель построения организации?
- а) Ф. Тейлором; б) А. Файолем.; в) М. Вебером; г) Д. Френсисом.
21. Группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели, - это:
- а) коллектив; б) организация; в) рабочая группа; г) малая социальная группа.
22. Чьи исследования стали мощным толчком для социально-психологического изучения организации?
- а) Э. Мейо; б) Ф. Тейлора; в) А. Файоля; г) М. Вудкока.
23. Сколько ограничений, чаще всего препятствующих эффективной работе коллектива, выделили английские управленцы М. Вудкок и Д. Френсис?
- а) 7; б) 10; в) 12; г) 15.
24. Общность людей, объединённых совместной деятельностью, единством общественно значимых целей и интересов, взаимной ответственности, отношениями товарищества и взаимопомощи, - это:
- а) малая социальная группа;
 - б) коллектив;
 - в) производственная группа;
 - г) рабочая группа.
25. Определите признак, не являющийся качественной характеристикой зрелой рабочей группы:
- а) прочные неформальные отношения;
 - б) удовлетворённость своим трудом;
 - в) дисциплина носит сознательный характер;
 - г) каждый сотрудник имеет возможность раскрыть свой творческий потенциал.
26. Выберите факторы, не определяющие степень зрелости рабочей группы:
- а) психологические факторы;
 - б) экономические факторы;
 - в) организационные факторы;
 - г) стратегические факторы.
27. На каких уровнях исследуется структура рабочей группы?
- а) теоретический, практический;
 - б) психологический, экономический;
 - в) формальный, неформальный;
 - г) производственный, научный.

28. Влияние формальной природы называется:
а) лидерством; б) руководством; в) авторитетом; г) структурой.
29. Подберите синоним либеральному стилю руководства:
а) директивный; б) коллегиальный; в) попустительский; г) демократический.
30. Чем различаются конфликтная ситуация и конфликт?
а) охватом участников; б) длительностью; в) напряжённостью; г) инцидентом.
31. Профессиональный этикет – это:
а) манера поведения;
б) манера разговора;
в) доброжелательность в общении;
г) правила делового общения.
32. Какой стиль руководства требует очень высокой квалификации как руководителя, так и подчинённых?
а) авторитарный; б) партисипативный; в) демократический; г) новаторски-аналитический.
33. Где возник новаторски-аналитический стиль руководства?
а) в США; б) в Германии; в) в Японии; г) в России.
34. Активное принятие и усвоение ценностей и норм, сложившихся традиций новыми членами группы – это:
а) адаптация; б) интеграция; в) конформизм; г) идентификация.
35. Активный обмен информации и взаимное духовное обогащение членов группы – это:
а) адаптация; б) коммуникация; в) интеграция; г) идентификация.
36. Формирование чувства принадлежности к группе в процессе межличностного общения – это:
а) эмпатия; б) конформизм; в) интеграция; г) идентификация.
37. Превращение группы в сплочённый, саморегулируемый социальный организм, хорошо приспособленный к совместно-индивидуальной деятельности – это:
а) идентификация; б) конформизм; в) адаптация; г) интеграция.
38. Выберите вариант, не относящийся к типичным ошибкам руководителя:
а) руководитель систематически контролирует персонал;
б) руководитель заиклен на одной теме в общении с персоналом;
в) руководитель мало доступен территориально и во времени;
г) руководитель не даёт конкретных заданий.
39. Как называется самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения, который на всех остальных влияет словом?
а) эксперт; б) вожак; в) лидер в узком смысле слова; г) руководитель.
40. Какое из перечисленных правил делового общения руководителя с подчинёнными является неверным?
а) уважать чужое достоинство;
б) своевременно и открыто признавать свои ошибки;
в) хвалить и выговаривать подчинённых при всех;
г) предъявлять ко всем подчинённым одинаковые требования, несмотря на личные симпатии и антипатии.
41. Назовите фамилию немецкого психолога, который в первой половине XX в., выделил три стиля руководства, ставших классическими:
а) К. Левин; б) М. Вертгеймер; в) Ф. Крюгер; г) С. Цвейг.
42. Какой из пунктов не входит в основные характеристики партисипативного стиля руководства?

- а) регулярные совещания руководителя с подчинёнными;
- б) открытость в отношениях руководителя с подчинёнными;
- в) преданность организации;
- г) делегирование руководителем подчиненным ряда своих полномочий.

43. Партисипативный стиль руководства подразумевает:

- а) партнёрство; б) попустительство; в) единоначалие; г) соучастие.

44. Авторитарный стиль руководства подразумевает:

- а) партнёрство; б) попустительство; в) единоначалие; г) соучастие.

45. Демократический стиль руководства подразумевает:

- а) партнёрство; б) единоначалие; в) попустительство; г) соучастие.

46. Во внутренней структуре общения выделяют следующие взаимосвязанные стороны:

- а) манипулятивную, интерактивную, императивную;
- б) коммуникативную, диалогическую, межличностную;
- в) перцептивную, манипулятивную, интерактивную;
- г) перцептивную, коммуникативную, интерактивную.

47. Как называется стиль поведения в конфликтной ситуации, при котором выигрывают обе стороны?

- а) конкуренция; б) компромисс; в) сотрудничество; г) приспособление.

48. Выберите вариант, не относящийся к особенностям делового общения:

- а) число обсуждаемых тем обычно ограничено поставленной целью;
- б) деловое общение не сводится к межличностному;
- в) общающихся людей отличает характерное взаимопонимание в вопросах дела;
- г) основная задача делового общения – продуктивное сотрудничество.

49. Какие основные факторы влияют на выбор стиля руководства?

- а) ситуация, группа;
- б) ситуация, задача, группа, черты личности руководителя;
- в) задача, ситуация;
- г) задача, группа, черты личности руководителя.

50. Методика контактного взаимодействия имеет целью:

- а) организовать сближение собеседников;
- б) снять психологические барьеры общения, организовать сближение, диагностировать личностные особенности собеседников;
- в) снять психологические барьеры общения;
- г) организовать сближение, диагностировать личностные особенности собеседников.

51. Реально существующая совокупность взаимоотношений членов рабочей группы, возникающая в процессе совместной деятельности, называется:

- а) морально-психологическим климатом;
- б) зрелостью;
- в) дисциплиной;
- г) структурой.

52. Укажите оптимальный вид взаимоотношений в системе «руководитель – подчинённый» в случае низкого уровня профессиональной зрелости сотрудников:

- а) приказание; б) участие; в) делегирование; г) внушение.

53. При общении с конфликтной личностью не рекомендуется использовать стиль:

- а) сотрудничества; б) избегания; в) соперничества; г) компромисса.

54. Какая из указанных моделей ведения переговоров имеет следующие характеристики:

участники переговоров – друзья; цель переговоров – соглашение; средства переговоров – те, которые обеспечивают соглашение?

- а) переговоры с позиции слабости;
- б) переговоры с позиции силы;
- в) альтернативные переговоры;
- г) принципиальные переговоры.

55. Эффективными являются:

- а) принципиальные переговоры;
- б) переговоры с позиции силы;
- в) альтернативные переговоры;
- г) переговоры с позиции слабости

56. Наиболее часто встречается следующая комбинация индивидуальных стилей деятельности:

- а) синтетический + автономный + импульсивный;
- б) аналитический + автономный + рефлексивный;
- в) аналитический + зависимый + рефлексивный;
- г) синтетический + зависимый + рефлексивный.

57. К какой группе факторов, определяющих степень зрелости рабочей группы, относится стиль руководства?

- а) к технологическим факторам;
- б) к организационным факторам;
- в) к психологическим факторам;
- г) к экономическим факторам.

58. Укажите характеристику, не свойственную конфликтной личности:

- а) быстрота реакции;
- б) неадекватная самооценка;
- в) стремление доминировать;
- г) излишняя принципиальность и прямолинейность в высказываниях и суждениях.

2.3. Контрольная работа / реферат

1. История развития науки управления.
2. Ролевой подход к анализу управленческой деятельности.
3. Основы власти и влияния в руководстве организацией.
4. Описание системы основных управленческих функций.
5. Сущность и содержание управленческой деятельности.
6. Специфика принятия управленческого решения в деятельности руководителя.
7. Особенности передачи управленческой информации: управление деловыми совещаниями и переговорами, этика телефонного разговора.
8. Эффективное управление рабочим временем.
9. Психология конфликта и способы его разрешения в управленческой деятельности.
10. Психологические требования к характеристикам личности субъекта управления.
11. Стили управления. Концепции К.Левина, Р.Лайкерта, Р.Блейка и Дж.Моутон.
12. Концепции лидерства в управлении организацией.
13. Различия руководства и лидерства.
14. Управленческая деятельность в экстремальных и стрессовых ситуациях, личностное и профессиональное самосовершенствование как путь к стрессоустойчивому образу жизни и деятельности.
15. Персонал организации как объект управления: виды персонала в организациях и на предприятиях.
16. Трудовые ресурсы, занятость населения, демографическая ситуация и характеристики рынка труда.
17. Цели, функции и организационная структура системы управления персоналом.
18. Планирование работы с персоналом организации.
19. Анализ и описание работы и рабочего места.
20. Технология управления персоналом организации: отбор, наем, подбор и расстановка, деловая оценка, трудовая адаптация персонала, основы организации труда персонала и его высвобождение.
21. Организация обучения и проведение аттестации персонала.
22. Управление деловой карьерой персонала и формирование кадрового резерва организации.

23. Обеспечение безопасности организации, труда и здоровья персонала.
24. Концепции и теории мотивации и стимулирования исполнительской деятельности персонала.
25. Малая социальная группа как субъект управленческого воздействия: структура рабочей группы, формальные и неформальные отношения в организации.
26. Теории поведения личности в организации.
27. Формирование коллективов с учетом психологической совместимости.
28. Достижение сработанности и сплоченности коллектива.
29. Формирование, содержание и развитие организационной культуры.
30. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности организации.
31. Оценка результатов труда персонала организации, оценка затрат на персонал.
32. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления.
33. Основные элементы управления эффективностью: управление по целям и управление по ключевым показателям.
34. Процессы управления эффективностью (постановка целей, постановка показателей, мониторинг, оценка).
35. Кадровая стратегия управления персоналом.
36. Основные процессы управления персоналом: подбор, расстановка, инструктирование на рабочих местах.
37. Основные процессы управления персоналом: мотивация.
38. Основные процессы управления персоналом: ротация, работа с кадровым резервом, увольнение.
39. Удовлетворенность трудом и ее влияние на трудовое поведение (продуктивность, опоздания, хищения).
40. Психосоциальные стрессоры в организации. Синдром выгорания. Организационные программы снижения стресса.
41. Заключение трудового и психологического контрактов при приеме на работу.
42. Методы стимулирования труда: административные, экономические, психологические.
43. Развитие карьеры персонала: Подготовка и повышение квалификации кадров.
44. Демографические процессы, состав рабочей силы и рынок труда.
45. Виды трудовых перемещений. Карьера рабочих и руководителей.
46. Принципы организации труда, оказывающие мотивационное воздействие. Концепция стратификации заработной платы и доходов.

2.4. Творческое задание

Формулировка задания: выполнить презентацию по теме «Управление персоналом организации» для понимания основ управления персоналом в организациях
1. История развития науки управления
2. Ролевой подход к анализу управленческой деятельности
3. Методы стимулирования труда: административные, экономические, психологические
4. Управление деловой карьерой персонала и формирование кадрового резерва организации
5. Теории поведения личности в организации. Организация труда
6. Элементы управления эффективностью. Управление по целям и управление по ключевым показателям

2.5. Домашнее задание

Формулировка задания
1. Выполнить реферирование одного из источников литературы.
1. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / Дресвянников В.А., Лосева О.В. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 170 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22644 .— ЭБС «IPRbooks».
2. Косых Г.В. Психологические основы управления персоналом организации / Г.В. Косых, Б.Н. Черкашин. – Воронеж :
3. Огнев А. Организационное консультирование в стиле коучинг / А. Огнев. – СПб.: Издательство «Речь», 2003. – 192 с.
4. Шейнов В.П. 12 секретов успеха / В.П. Шейнов. – М.: Инфра-М, 2001. – 416 с.
2. Написать рецензию на одну из статей периодического издания

по теме изучаемого предмета.

Профессиональные журналы (электронный доступ на официальном сайте).

1. «Акмеология» - адрес сайта <http://akmeology.ru>;
2. «Социс» - адрес сайта - адрес сайта <http://www.isras.ru/socis.html>;
3. «Вопросы психологии» - адрес сайта <http://www.voppsy.ru>;
4. «Психология в вузе» - адрес сайта <http://psyjournals.ru>;
5. «Психологический журнал» - адрес сайта

http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html.

2.6. Круглый стол

Формулировка задания
Раздел 1. Хотторнский эксперимент
Раздел 2. 2.1. Обсуждение и ранжирование характеристик личности управляющего, способствующие эффективному менеджменту 2.2. Этика ведения бизнеса
Раздел 3. Характеристики управленческого менеджмента
Раздел 4. 4.1. Управление развитием персонала 4.2. Управление поведением персонала
Раздел 5. Контроль рабочего времени. Эффективная организация рабочего места

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине

Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценки	Критерии оценки	Шкала оценки	
			Академическая оценка	Уровень освоения компетенции
Творческое задание - электронная презентация	Правильность, лаконичность и полнота выполнения задания, наглядность изложенного материала	Содержание соответствует заявленной теме, материал наглядно изложен. В глоссарии представлены специальные термины и терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования в количестве не менее 20, приведена их подробная характеристика.	высокий, отлично	освоена
		Содержание соответствует заявленной теме, материал изложен не достаточно наглядно. Перечень специальных терминов менее 20, охвачены все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования в количестве, приведена их характеристика	продвинутый, хорошо	
		Содержание на 1/2 отражает заявленную тему. Перечень терминов менее 20, охвачены не все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, приведена их характеристика	базовый, удовлетворительно	
		Содержание мало отражает заявленную тему. Перечень терминов менее 20, охвачены не все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, глоссарий не сформирован		не освоена
Круглый стол	Правиль-	Студент свободно рассуждает на заданные темы,	высокий,	освоена

(сообщение по теме изучаемого предмета).	ность и полнота изложения по заданной теме, свободное владение материалом по теме «круглого стола», аргументированное обоснование собственной точки зрения	аргументирует свою точку зрения	отлично	не освоена
		Студент активно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	продвинутый, хорошо	
		Студент неактивно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	базовый, удовлетворительно	
		Студент затрудняется рассуждать на заданные темы, не может аргументированно поддержать свою точку зрения		
Ответ на экзамене	Правильность ответов	Студент ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе, правильно излагает свое видение предмета изучения	высокий, отлично	освоена
		Студент ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок, излагает свое видение предмета изучения по большому числу проблем изучаемого предмета	продвинутый, хорошо	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки, излагает свое видение предмета изучения, имея во многих случаях неверное представление о проблемах в изучаемом предмете	базовый, удовлетворительно	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ, допущены ошибки, не имеет собственного мнения относительно проблем по изучаемому предмету		не освоена
Результаты тестирования	Правильность ответов при тестировании	Студент ответил на 85-100 % вопросов.	высокий, отлично	освоена
		Студент ответил на 70-84 % вопросов.	продвинутый, хорошо	
		Студент ответил на 30-69 % вопросов.	базовый, удовлетворительно	
		Студент ответил на 0-29 % вопросов.		не освоена
Домашнее задание (реферат, рецензия)	Правильность, лаконичность и полнота выполнения задания	Содержание соответствует заявленной теме. Дидактические единицы выделены правильно по теме изученной работы, приведена их характеристика.	высокий, отлично	освоена
		Содержание соответствует заявленной теме. Дидактические единицы выделены в количестве менее 10, приведена их характеристика.	продвинутый, хорошо	
		Содержание отражает заявленную тему. Дидактические единицы выделены не правильно.	базовый, удовле-	

			твори-тельно	
		Содержание не отражает заявленную тему. Дидактические единицы выделены не правильно.		не освоена
Контрольная работа / реферат	Правильность, лаконичность и полнота изложения материала по теме	Студент изучил значительное число необходимых источников, выбрал верную стратегию изложения материала.	высокий, отлично	освоена
		Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел алгоритмически верный расчет, допущено не более 2 ошибок	продвину-тый, хорошо	
		Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел алгоритмически верный расчет, но ответил не на все вопросы, допущено не более 3 ошибок в ответе	базовый, удовле-творительно	
		Студент не изучил необходимые источники или выбрал неверную методику и провел неверный расчет, ответил не на все вопросы, допущено более 3 ошибок в ответе		не освоена

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Управление персоналом организации» проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, творческие задания);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (реферирование источников литературы, рецензия на работу или статью, презентация, доклад (сообщение));
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине «Управление персоналом организации» требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология в форме экзамена.

Экзамен проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма проведения экзамена определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Все виды текущего и тематического контроля осуществляются на практических занятиях.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимся) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и итогового контроля по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице:

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	Домашнее задание (реферат, рецензия)	<p>Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.</p> <p>Домашнее задание - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской или научной темы.</p> <p>Тематика рефератов (докладов) выдается на занятии, выбор темы осуществляется студентом самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 7 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся группы.</p>	По одной из тем/разделов дисциплины
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Перечень тем контрольных работ
4	Обсуждение за «круглым столом», п.с. дискуссии, полемику, диспут, дебаты	Осуществляется по итогам каждого выступления и отдельно выбранным темам. Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения представленной темы, спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	По одной из тем/разделов дисциплины
5	Тест	Проводится на семинарских занятиях. Позволяет оценить уровень знаний студентами теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных или электронных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте определяется преподавателем. Отведенное время на подготовку определяет преподаватель.	Фонд тестовых заданий
6	Творческое задание - электронная презентация	<p>Электронная презентация представляется обучающимся по заранее выданной тематике, может проводиться в начале/конце лекционного или семинарского занятия.</p> <p>Позволяет оценить уровень знаний обучающимися теоретического материала по дисциплине, а также оценить творческий подход. Осуществляется электронных носителях. Отведенное время на выступление определяет преподаватель.</p>	По одной из тем/разделов дисциплины
7	Экзамен	Проводится в заданный срок, согласно календарному учебному графику. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практико-ориентированными заданиями.	Комплект вопросов к, экзамену

