

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 27.11.2024 21:37:53

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23770a5f99049b345785d621109f28092031e

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»

УТВЕРЖДАЮ

Декан технологического факультета

 

« 28 » мая 2024 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине **Технологии групповой работы**

Направление подготовки : 36.03.02 Зоотехния направленность
шифр, наименование

Направленность (профиль): IT в животноводстве

Квалификация: бакалавр

Год начала подготовки: 2024

Майский, 2024

1. Перечень компетенций, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Тестовый контроль	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Тестовый контроль	
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками эффективного социального поведения в соответствии с правовыми и этическими принципами и нормами социального взаимодействия	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи	
		Первый этап (пороговой уровень)	УК-3.2 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества	Знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, социальные роли членов команды	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Тестовый контроль	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии	Тестовый контроль	

		для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде			групповой работы			
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет	
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет	
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи		
		УК-3.3 Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Тестовый контроль	Зачет	
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Тестовый контроль		
				Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять на практике приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет
					целей подготовки - по	Модуль 2. Современные технологии	Ситуационные задачи	

				возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	групповой работы		
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи	
		УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: способы взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Тестовый контроль	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Тестовый контроль	
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи	

			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Модуль 1. Основы технологии групповой работы	Ситуационные задачи	Зачет
					Модуль 2. Современные технологии групповой работы	Ситуационные задачи	

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Этапы (уровни) и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень
		Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	<i>Не способен</i> демонстрировать знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	<i>Частично способен</i> демонстрировать знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	<i>Способен</i> демонстрировать знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	<i>Способен в полной мере</i> демонстрировать знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия
	Знать: правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия	Демонстрирует отсутствие знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	Демонстрирует не систематические знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия	Демонстрирует систематические знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия
	Уметь: применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности	Не умеет применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности	Частично умеет применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности	Умеет применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности, но допускает незначительные ошибки	Умеет применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности
	Владеть: навыками эффективного социального поведения в соответствии с правовыми и этическими	Не владеет навыками эффективного социального поведения в соответствии с	Частично владеет навыками эффективного социального поведения в соответствии с	Владеет навыками эффективного социального поведения в соответствии с	Свободно владеет навыками эффективного социального поведения в соответствии с

	принципами и нормами социального взаимодействия	правовыми и этическими принципами и нормами социального взаимодействия	правовыми и этическими принципами и нормами социального взаимодействия	правовыми и этическими принципами и нормами социального взаимодействия	правовыми и этическими принципами и нормами социального взаимодействия
	УК-3.2 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Не способен понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Частично способен понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Способен понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Способен в полной мере понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде
	Знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, социальные роли членов команды	Демонстрирует отсутствие знания эффективных стратегий сотрудничества, позволяющих достигать поставленные цели, социальных ролей членов команды	Демонстрирует не систематические знания эффективных стратегий сотрудничества, позволяющих достигать поставленные цели, социальных ролей членов команды	Демонстрирует знания эффективных стратегий сотрудничества, позволяющих достигать поставленные цели, социальных ролей членов команды	Демонстрирует систематические знания эффективных стратегий сотрудничества, позволяющих достигать поставленные цели, социальных ролей членов команды
	Уметь: эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Не умеет эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде	Умеет использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде, но делает это недостаточно эффективно	Умеет эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде, но допускает незначительные ошибки	В полной мере умеет эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде
	Владеть: навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной	Не владеет навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для	Частично владеет навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для	Владеет навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для	Свободно владеет навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для

	группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу), но допускает незначительные ошибки	различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)
	Владеть: приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Не владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Частично владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Свободно владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)
	УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Не способен эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Частично способен эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Способен эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Способен в полной мере эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды
	Знать: способы	Демонстрирует	Демонстрирует не	Демонстрирует знания	Демонстрирует

	взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	отсутствие знания способов взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	систематические знания способов взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	способов взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	систематические знания способов взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды
	Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Не умеет эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Умеет взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, но делает это недостаточно эффективно	Умеет эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды, но допускает незначительные ошибки	В полной мере умеет эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды
	Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Не владеет навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Частично владеет навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Владеет навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Свободно владеет навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

3. 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

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 - Демонстрирует знания правовых и этических принципов и норм социального взаимодействия

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения:

Знать: правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия

Оценочные средства:

Тестовые задания (тип заданий: закрытый)

1. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются:

- а) различия в уровне социальной эффективности труда
- б) финансовое положение предприятия
- в) различия в уровне экономической эффективности труда
- г) воля руководства предприятия

Ключ правильных ответов – а, в

2. Характеристиками «ядра» персонала являются:

- а) гарантия занятости на длительную перспективу;
- б) неудобные дни и часы работы;
- в) защищенность рабочего места от влияния рынка;
- г) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков, негарантированное пенсионное обеспечение;
- д) гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

Ключ правильных ответов – а, в, г, д

3. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а) психологические тесты;
- б) проверка знаний;
- в) проверка профессиональных навыков;
- г) графические тесты.

Ключ правильных ответов – г

4. Установите последовательность реализации задач

- а) организация исполнения работы;

- б) найм персонала;
- в) оценка;
- г) вознаграждение;
- д) развитие персонала.

Ключ правильных ответов – б-а-в-г-д

5. Установите последовательность потребностей в соответствии с «пирамидой Маслоу»

- а) социальные;
- б) физиологические;
- в) самосовершенствования;
- г) потребности в безопасности;
- д) уважения.

Ключ правильных ответов – б-г-а-д-в

6. Установите соответствие между понятием и его определением

- | | |
|--------------|--------------------------|
| 1. Мотивация | А. Интерес к действию |
| 2. Мотив | Б. Побуждение к действию |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

7. Установите последовательность этапов адаптации

- б) оценка уровня подготовленности работника;
- а) ориентация;
- г) действенная ориентация.
- в) функционирование;

Ключ правильных ответов – б-а-г-в

8. Установите последовательность принятия управленческого решения

- а) принятие решения;
- б) подготовка к разработке;
- в) разработка решения;
- г) контроль реализации и анализа результатов;
- д) реализация решения.

Ключ правильных ответов – б-в-а-д-г

Критерии оценивания:

Тестовые задания оцениваются по шкале:

1 балл за правильный ответ;

0 баллов за неправильный ответ.

Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
85 – 100%	От 9 баллов и/или «отлично»
71 – 84 %	От 5 до 6 баллов и/или «хорошо»
50 – 60 %	4 балла и/или «удовлетворительно»
менее 40 %	От 0 до 3 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения:

Уметь: применять правовые и этические принципы и нормы социального взаимодействия в практической деятельности

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип задания: открытый)

1. _____ организации – это трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне

Правильный ответ: *Кадры*

2. _____ - это совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности

Правильный ответ: *Персонал*

3. Возрастание роли _____ подхода к управлению персоналом в настоящее время связано с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

Правильный ответ: *стратегического*

4. Основными _____ подсистемы развития персонала являются переподготовка и повышение квалификации работников, планирование и контроль деловой карьеры, работа с кадровым резервом

Правильный ответ: *функциями*

5. Принцип _____ подразумевает учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом

Правильный ответ: *комплексности*

6. Метод _____ получил наибольшее распространение в области совершенствования управления персоналом

Правильный ответ: *аналогий*

7. _____ методы управления персоналом отличаются прямым характером воздействия

Правильный ответ: *Административные*

8. _____ занятость – это занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно

установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы

Правильный ответ: *Частичная*

9. Использование _____ режимов работы в организации позволяет обеспечить стабильность «ядра» персонала

Правильный ответ: *гибких*

10. Продвижение _____ - это комплекс кадровых мероприятий уменьшающих приток новых людей и идей в организацию

Правильный ответ: *изнутри*

11. _____ сотрудника – это краткая трудовая биография кандидата

Правильный ответ: *Анкета*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения:

Владеть: навыками эффективного социального поведения в соответствии с правовыми и этическими принципами и нормами социального взаимодействия.

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип заданий: открытый)

1. _____ потенциал – это способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат

Правильный ответ: *Трудовой*

2. _____ персонал – это вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале

Правильный ответ: *Маркетинг*

3. Перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю будет способствовать уменьшению _____ работников в организации

Правильный ответ: *предложения*

4. _____ рабочей силы – это повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы

Правильный ответ: *Численная адаптация*

5. Форма _____ - это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных сотрудников или их группы допускается саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня

Правильный ответ: *гибких режимов*

6. Теория __ была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи

Правильный ответ: *Z*

7. Цель _____ персонала заключается в побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями

Правильный ответ: *стимулирования*

8. Теория _____ включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения

Правильный ответ: *ожиданий*

9. Основные формы стимулов моральное стимулирование, _____ стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование

Правильный ответ: *материальное*

10. Два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией – вертикальное и _____

Правильный ответ: *ступенчатое*

11. _____ - это метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы

Правильный ответ: *Профессиональное испытание*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно

обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели **УК-3.2**

Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения:

Знать: эффективные стратегии сотрудничества, позволяющие достигать поставленные цели, социальные роли членов команды.

Оценочные средства:

Тестовые задания (тип заданий: закрытый)

1. Причинами сегментации персонала на «ядро» и «периферию» на предприятии (в организации) являются:

- а) различия в уровне экономической эффективности труда;
- б) финансовое положение предприятия;
- в) различия в уровне социальной эффективности труда.

Ключ правильных ответов – а

2. Характеристиками «ядра» персонала являются:

- а) неудобные дни и часы работы;
- б) негарантированное пенсионное обеспечение;
- в) гарантия занятости на длительную перспективу;
- г) стопроцентная оплата больничных листов и отпусков;
- д) защищенность рабочего места от влияния рынка;
- е) гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

Ключ правильных ответов – в, г, д, е

3. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотрудникам премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за выдающиеся заслуги;
- в) за перевыполнение плана;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате.

Ключ правильных ответов – в

4. Установите соответствие между направлением и видом адаптации

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Производственная | А. Адаптация к внепроизводственному общению с коллегами |
| 2. Непроизводственная | Б. Социально-психологическая |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

5. Установите соответствие между классификационным признаком и видом конфликта

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1. В зависимости от сферы проявления | А. Внутриличностные |
| 2. В зависимости от субъекта | Б. Идеологические |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

6. Установите соответствие между видом и содержанием конфликта

- | | |
|---------------|--|
| 1. Реальный | А. Не имеют четкого предмета конфликта |
| 2. Нереальный | Б. Имеют четкий предмет конфликта |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

7. Установите соответствие между причиной конфликта и виновником

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. Вина руководителя | А. Стремление к власти |
| 2. Вина подчинённого | Б. Плохие условия труда |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

8. Установите соответствие между классификационным признаком и видом управленческого решения

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1. В зависимости от сферы | А. Тактическое |
| 2. В зависимости от сроков | Б. Техническое |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

Критерии оценивания:

Тестовые задания оцениваются по шкале:

1 балл за правильный ответ;

0 баллов за неправильный ответ.

Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
85 – 100%	От 9 баллов и/или «отлично»
71 – 84 %	От 5 до 6 баллов и/или «хорошо»
50 – 60 %	4 балла и/или «удовлетворительно»
менее 40 %	От 0 до 3 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения:

Уметь: эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде.

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип задания: открытый)

1. _____ методы управления персоналом включают в себя разработку положений, должностных инструкций

Правильный ответ: *Административные*

2. Процесс набора персонала – это создание достаточно представительного списка квалифицированных _____ на вакантную _____

Правильный ответ: *кандидатов, должность*

3. К преимуществам внутренних источников найма относят повышение мотивации, степени _____ трудом, низкие затраты на адаптацию персонала

Правильный ответ: *удовлетворенности*

4. _____ кадров - увольнения по собственному желанию и инициативе администрации

Правильный ответ: *Текучность*

5. Видеотренинг, инструктаж, деловые игры наиболее _____ для обучения персонала поведенческим навыкам

Правильный ответ: *эффективны*

6. _____ - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека

Правильный ответ: *Карьера*

7. Планируемое _____ менеджеров за пределами работы предусматривает обучение по договору учебным центром

Правильный ответ: *развитие*

8. Кадры организации – это трудоспособное население в рамках отдельной _____, на микроуровне

Правильный ответ: *организации*

9. _____ - это совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию

услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности

Правильный ответ: *Персонал*

10. _____ труда формируется до начала профессиональной деятельности

Правильный ответ: *Мотивация*

11. Основная идея _____ теории мотивации – это деньги – единственный мотивирующий фактор в работе

Правильный ответ: *классической*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения:

Владеть: навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определения своей роли в команде.

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип заданий: открытый)

1. Основные формы стимулов моральное стимулирование, материальное стимулирование, _____ стимулирование, структурное стимулирование

Правильный ответ: *функциональное*

2. Понятие _____ используют для обозначения процесса отторжения работы

Правильный ответ: *абсентизм*

3. _____ форма оплаты труда используется в случаях, когда работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями

Правильный ответ: *Сдельная*

4. Д. Макгрегор анализировал и сопоставлял две мотивационные теории _____ и _____

Правильный ответ: *X, Y*

5. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами – материальным и _____ поощрением

Правильный ответ: *моральным*

6. Процессуальные теории мотивации изучают содержание потребностей и _____ человека

Правильный ответ: *мотивом*

7. Социально-психологическая мотивация относится к _____ адаптации

Правильный ответ: *вторичной*

8. Адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция относятся к _____ - _____ процессам в коллективе

Правильный ответ: *социально-психологическим*

9. _____ - это метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств

Правильный ответ: *самооценка*

10. _____ - это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека

Правильный ответ: *Карьера*

11. Буквально _____ в переводе с латинского это остроконечная палка, которой подгоняют животных

Правильный ответ: *стимул*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.3

Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения:

Знать: приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу).

Оценочные средства:

Тестовые задания (тип заданий: закрытый)

1. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению

- а) граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве;
- б) занятое население;
- в) безработные;
- г) ищущие работу;
- д) трудоспособное население;
- е) трудовые ресурсы.

Ключ правильных ответов – б,в

2. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в самореализации;
- б) в безопасности;
- в) в стремлении к независимости;
- г) в уважении.

Ключ правильных ответов – б

3. Какой из нижеперечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) условия труда
- б) интересная работа
- в) уровень заработной платы
- г) продвижение по службе
- д) стаж работы

Ключ правильных ответов – д

4. Установите соответствие между направлением и видом адаптации

- | | |
|-----------------------|------------------------------------|
| 1. Производственная | А. Адаптация в период отдыха |
| 2. Непроизводственная | Б. Организационно-психологическая; |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

5. Установите соответствие между классификационным признаком и видом конфликта

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1. В зависимости от сферы проявления | А. Межгрупповые |
| 2. В зависимости от субъекта | Б. Семейно-бытовые |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

6. Установите соответствие между видом и содержанием конфликта

- | | |
|-------------------|--|
| 1. Конструктивный | А. В основе конфликта субъективные причины |
| 2. Деструктивный | Б. В основе конфликта объективные причины |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

7. Установите соответствие между причиной конфликта и виновником

- | | |
|----------------------|-------------------------------------|
| 1. Вина руководителя | А. Низкая квалификация |
| 2. Вина подчинённого | Б. Неумение делегировать полномочия |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

8. Установите соответствие между классификационным признаком и видом управленческого решения

- | | |
|--|-----------------|
| 1. В зависимости от цели | А. Рутинное |
| 2. В зависимости от степени уникальности | Б. Коммерческое |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

Критерии оценивания:

Тестовые задания оцениваются по шкале:

1 балл за правильный ответ;

0 баллов за неправильный ответ.

Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
85 – 100%	От 9 баллов и/или «отлично»
71 – 84 %	От 5 до 6 баллов и/или «хорошо»
50 – 60 %	4 балла и/или «удовлетворительно»
менее 40 %	От 0 до 3 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации,

исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения:

Уметь: применять на практике приемы эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу).

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип задания: открытый)

1. К преимуществам внутренних источников найма относят повышение _____, степени удовлетворенности трудом, низкие затраты на адаптацию персонала

Правильный ответ: *мотивации*

2. Суть классической теории мотивации состоит в том, что _____ - единственный мотивационный фактор

Правильный ответ: *деньги*

3. Представители _____ группы теории мотивации - Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг

Правильный ответ: *содержательной*

4. Физиологические потребности свойственны _____ людям

Правильный ответ: *всем*

5. Формирование _____ труда происходит если трудовая деятельность является основным условием получения блага

Правильный ответ: *мотива*

6. Вероятность увольнения _____ выше у недавно нанятых на работу сотрудников

Правильный ответ: *по собственному желанию*

7. Оплата питания относится к добровольным _____

Правильный ответ: *социальным льготам*

8. _____ потребности являются первичными, базовыми в иерархии А.Маслоу

Правильный ответ: *Физиологические*

9. Основные формы _____ моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование

Правильный ответ: *формы*

10. Основными формами оплаты труда являются _____ и сдельная

Правильный ответ: *повременная*

11. Принципы Э. Мэйо, иерархия потребностей У. Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления школы _____

Правильный ответ: *научного управления*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения:

Владеть: приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки - по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу).

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип заданий: открытый)

1. Основные формы стимулов моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, _____ стимулирование

Правильный ответ: *структурное*

2. Современные теории мотивации подразделяются на 2 основных группы _____ и процессуальные

Правильный ответ: *содержательные*

3. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера - _____ теории

Правильный ответ: *процессуальные*

4. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является удовлетворение _____

Правильный ответ: *физиологических потребностей*

5. Под термином _____ понимают совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека

Правильный ответ: *мотивация*

6. _____ деятельность – это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов

Правильный ответ: *Мотивационная*

7. Полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании ___ года работы

Правильный ответ: *1*

8. Цель _____ работы позволяет определить соответствие характеристик человека нормативной модели рабочего места

Правильный ответ: *анализа*

9. _____ - это метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения

Правильный ответ: *Критический инцидент*

10. Дж. Холланд разработал теорию _____

Правильный ответ: *выбора карьеры*

11. _____ - это приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

Правильный ответ: *адаптация*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.4

Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения:

Знать: способы взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.

Оценочные средства:

Тестовые задания (тип заданий: закрытый)

1. К экономически неактивному населению относятся

- а) лица в местах лишения свободы;
- б) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;
- в) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- г) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны;
- д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;
- е) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе.

Ключ правильных ответов – а,е

2. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку сотруднику публично;
- б) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказать свою оценку в СМИ фирмы.

Ключ правильных ответов – б

3. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам

- а) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации;
- б) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании.

Ключ правильных ответов – в

4. Установите последовательность стадий конфликта

- а) инцидент;
- б) предконфликтная ситуация;
- в) завершение конфликта.
- г) эскалация;
- д) кульминация;
- е) постконфликтная ситуация;

Ключ правильных ответов – б-а-г-д-в-е

5. Установите соответствие между классификационным признаком и видом конфликта

- | | |
|--------------------------------------|------------------|
| 1. В зависимости от сферы проявления | А. Межличностные |
| 2. В зависимости от субъекта | Б. Экономические |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

6. Установите соответствие между причиной конфликта и виновником

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. Вина руководителя | А. Невыполнение обязанностей |
| 2. Вина подчинённого | Б. Задержка ЗП |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

7. Установите соответствие между тактикой поведения в конфликте и её направленностью

- | | |
|---------------|----------------------------------|
| 1. Компромисс | А. Деструктивная направленность |
| 2. Избегание | Б. Конструктивная направленность |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

8. Установите соответствие между классификационным признаком и видом управленческого решения

- | | |
|---|---------------------|
| 1. В зависимости от полноты исходной информации | А. На суждениях |
| 2. В зависимости от критерия обоснованности | Б. В условиях риска |

Ключ правильных ответов – 1-Б, 2-А

Критерии оценивания:

Тестовые задания оцениваются по шкале:

1 балл за правильный ответ;

0 баллов за неправильный ответ.

Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

85 – 100%

От 9 баллов и/или «отлично»

71 –84 %	От 5 до 6 баллов и/или «хорошо»
50 – 60 %	4 балла и/или «удовлетворительно»
менее 40 %	От 0 до 3 баллов и/или «неудовлетворительно»

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения:

Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип задания: открытый)

1. К преимуществам внутренних источников найма относят повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом, низкие затраты на _____ персонала

Правильный ответ: *адаптацию*

2. Для увеличения эффективности труда необходимо четко формулировать _____ работы

Правильный ответ: *цель*

3. Теорию мотивации Виктора Врума условно называют теорией _____

Правильный ответ: *ожиданий*

4. _____ - это трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней

Правильный ответ: *Безработные*

5. В соответствии с теорией __Дугласа МакГрегора человек не любит работать и старается избежать ответственности

Правильный ответ: *X*

6. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к _____ эффективности его работы

Правильный ответ: *временному увеличению*

7. Теория ожиданий относится к _____ теориям мотивации

Правильный ответ: *процессуальным*

8. Основные формы стимулов _____ стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование

Правильный ответ: *моральное*

9. Основными формами оплаты труда являются повременная и _____

Правильный ответ: *сдельная*

10. Под обогащением труда обычно понимают возможности _____

Правильный ответ: *карьерного роста*

11. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем усиления _____ и _____ мер

Правильный ответ: *контроля, дисциплинарных*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения:

Владеть: навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды, в т.ч. участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.

Оценочные средства:

Ситуационные задачи (тип заданий: открытый)

1. **Ф. Герцберг при классификации мотивов выделил в отдельную группу _____ мотивы**
Правильный ответ: *гигиенические*
2. **Современные теории мотивации подразделяются на 2 основных группы содержательные и _____**
Правильный ответ: *процессуальные*
3. **_____ теории мотивации основываются на концепции потребностей работника**
Правильный ответ: *Содержательные*
4. **Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами – _____ и моральным поощрением**
Правильный ответ: *материальным*
5. **Процессуальные теории мотивации изучают содержание _____ и мотивов человека**
Правильный ответ: *потребностей*
6. **Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения увеличивают _____ работой**
Правильный ответ: *неудовлетворенность*
7. **Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это _____ адаптация**
Правильный ответ: *первичная*
8. **_____ – это форма оценки человека, которую может дать только другой человек, группа людей**
Правильный ответ: *Аттестация*
9. **Два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией – _____ и ступенчатое**
Правильный ответ: *вертикальное*
10. **_____ карьера – это движение к руководству организации**
Правильный ответ: *Центростремительная*
11. **_____ - знаменитый промышленник, разработал рациональную целевую модель, определяющую метод управления и анализа работы**
Правильный ответ: *Генри Форд*

Критерии оценивания ситуационных задач:

«Отлично»: студент обладает системными теоретическими знаниями, без ошибок самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений;

«хорошо»: студент обладает теоретическими знаниями, самостоятельно демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые неточности (малосущественные ошибки), которые самостоятельно

обнаруживает и быстро исправляет;

«удовлетворительно»: студент обладает удовлетворительными теоретическими знаниями, демонстрирует выполнение практических умений, допуская некоторые ошибки, которые может исправлять при коррекции их преподавателем;

«неудовлетворительно»: студент не обладает достаточным уровнем теоретических знаний и/или не может самостоятельно продемонстрировать практические умения или выполняет их допуская грубые ошибки.

Перечень вопросов к зачету

1. Предмет и задачи конфликтологии.
2. История становления конфликтологии как науки.
3. Современные концепции конфликта
4. Методологические принципы анализа конфликтов.
5. Методы изучения конфликтов.
6. Этапы и программа конфликтологического исследования.
7. Понятие конфликта и его виды
8. Классификация конфликтов и их характеристика.
9. Основные функции конфликтов.
10. Предмет и объект конфликта
11. Основные фазы и этапы конфликта
12. Биологические и социальные предпосылки конфликтного взаимодействия.
13. Особенности межличностных конфликтов
14. Объективные причины конфликтного взаимодействия.
15. Организационно-управленческие причины возникновения межличностных конфликтов.
16. Социально-психологические причины возникновения межличностных конфликтов.
17. Личностные причины возникновения конфликтного взаимодействия.
18. Стресс и его влияние на конфликтное взаимодействие.
19. Основные способы преодоления стресса.
20. Конфликты в управленческой сфере.
21. Внутриличностный (психологический) конфликт.
22. Источники конфликта в организации и в сфере управления.
23. Особенности прогнозирования и профилактики конфликтов.
24. Социально-психологические условия профилактики конфликтов.
25. Основные стратегии поведения в конфликтной ситуации.
26. Способы разрешения различных видов конфликтов.
27. Взаимодействие личности и среды в конфликтной ситуации
28. Принципы посредничества в разрешении конфликтов
29. Основные принципы методики разрешения конфликтов
30. Конфликты в организациях: источники, профилактика, управление и

разрешение

31. Конфликты в больших группах
32. Переговоры в конфликтных ситуациях
33. Предупреждение и профилактика конфликтов
34. Медиация в управлении конфликтами
35. Классификация общих причин конфликта (по М. Мескону)
36. Объективные и субъективные причины конфликтов
37. Участники конфликта, их краткая характеристика
38. Основные стили конфликтного поведения руководителя организации
39. Методы управления конфликтами, их краткая характеристика
40. Конфликты в социально-трудовой сфере
41. Общие принципы управления конфликтами
42. Объективные факторы возникновения конфликта
43. Механизм возникновения межгруппового конфликта
44. Управление межгрупповыми конфликтами
45. Методы профилактики конфликтов в организации
46. Методы принципиальных переговоров
47. Роль руководителя в управлении конфликтами
48. Объективные и организационно-управленческие условия предупреждения конфликта
49. Факторы, определяющие условия завершения конфликта
50. Алгоритм продуктивного разрешения конфликта
51. Этапы переговорного процесса
52. Основные этапы деятельности руководителя по урегулированию конфликта
53. Динамика переговорного процесса
54. Психологический механизм переговорного процесса
55. Тактические приемы на переговорах

Критерии оценивания на зачете:

- «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает, и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт;

- «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются: тестовый контроль и ситуационные задачи.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;

- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется Положением о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (зачета).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю

дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.