1

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт экономики и управления

Кафедра маркетинга и управления персоналом

Социально-психологические аспекты управления персоналом

(наименование учебного модуля)

Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Принято на заседании Ученого совета
института _ИЭУ_____
_11. 05_ 2017 г. Протокол №__5_

Зам. директора института ИЭУ
_____ Т.В.Кудряшова

Разработал
Профессор кафедры КМУП
_____Г.А.Федотова
Доцент КМУП
_____Л.Ю.Куракина
_____С.В.Мясникова
_____ 2017 г.

Принято на заседании кафедры
КМУП
_11. 05_ 2017 г. Протокол №_10

Заведующий кафедрой КМУП
_____М. М. Омаров

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт фонда оценочных средств 3

Характеристика оценочного средства № 1 Доклад-презентация 5

Характеристика оценочного средства № 2 ТЕСТ 6

Характеристика оценочного средства № 3 Кейс-задачи 7

Характеристика оценочного средства № 4
Деловая игра 9

Характеристика оценочного средства № 5 экзамен 11

Паспорт фонда оценочных средств
по модулю (дисциплине) _ Социально-психологические аспекты управления персоналом
для направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом

№ п/п	Модуль, раздел (в соответствии с РП)	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
			Вид оценочного средства	Количество вариантов заданий
УЭМ1 Социальная политика государства и управление социальным развитием:				
1	1.1 Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации	ОПК-6 ПК-5	Доклад –презентация (Семинар)	5
2	1.2 Научно-методологические основы управления социальным развитием организации и государственных и муниципальных служб	ОК-3 ОПК-6	Доклад –презентация (Семинар)	5
3	1.3 Социальная среда организации	ОПК-6 ПК-10	Доклад –презентация (Семинар)	5
4	1.4 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений	ОПК-6	Доклад –презентация (Семинар) Тест	5 5
5	1.5 Социальные стратегии в системе управления организацией	ОПК-6 ПК-10	Доклад –презентация (Семинар) Кейс-задачи	5 2
6	1.6 Корпоративная социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития	ОК-3 ОПК-6 ПК-10	Кейс-задачи Тест	2 5
УЭМ 2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности:				
7	2.1 Эволюция теорий мотиваций и стимулирования	ОК-3 ОПК-5 ПК-7	Доклад –презентация (Семинар) Тест	5 5
8	2.2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как динамический процесс и способ вознаграждения	ОПК-5 ПК-7	Доклад –презентация (Семинар) Тест	5 5

9	2.3 Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову	ПК-5 ПК-7	Доклад –презентация (Семинар) Тест	5 5
10	2.4 Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову	ОПК-5	Деловая игра	1
11	2.5 Мотивационная система оценки персонала как инструмент управления трудовой деятельностью коллектива	ОПК-5 ПК-7	Доклад –презентация (Семинар) Тест	5 5
12	2.6 Мотивационно-стимулирующая система трудовой деятельности с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида	ОПК-5 ПК-5 ПК-7	Деловая игра	1
УЭМ 3 Управление корпоративной культурой:				
13	3.1 Понятие и генезис корпоративной культуры в государственных и муниципальных службах	ОПК-2 ПК- 8	Доклад –презентация (Семинар) Тест	5 5
14	3.2 Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	ОК-3 ОПК-2 ПК- 8 ПК-10	Доклад –презентация (Семинар) Кейс-задача	5 2
15	3.3 Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных компаниях	ОПК-2 ПК- 8 ПК-5	Доклад –презентация (Семинар) Кейс-задача	5 2
16	3.4 Корпоративная этика	ОК-3 ОПК-2 ПК- 8	Кейс-задача Тест	5 5
17	3.5 Влияние корпоративной культуры на эффективность	ОПК-2 ПК- 8	Кейс-задачи	2
	Аттестация		ТЕСТЫ (Комплект экзамен. билетов)	30 25

Характеристика оценочного средства №1

ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

1.1 Общие сведения об оценочном средстве

Подготовка студентом доклада-презентации является одним из видов текущего контроля и оценки его знаний, умений и навыков, уровня сформированности некоторых компетенций при освоении учебного модуля УМ Социально-психологические аспекты управления персоналом. Студентам предлагается самостоятельно освоить одну из тем, проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы MS POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с результатами своей работы. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 10 баллов.

1.2 Параметры оценки доклада-презентации

Условия оценки **доклада-презентации**	
Предел длительности контроля знаний	2 ак. часа
Предлагаемое количество вопросов	5
Последовательность выборки вопросов	По желанию
Критерии оценки:	
«5» 9-10баллов	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечения дополнительной литературы. Выводы обоснованы Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Проявил оригинальность и креативность при подготовке доклада. Обобщил информацию с помощью схем, таблиц, логических блоков. Сформулировал и обосновал выводы.
«4» 7-8 баллов	Проявил некоторую оригинальность при подготовке доклада; Обобщил информацию с помощью схем, таблиц, логических блоков. Сформулировал некоторые выводы.
«3» 5-6 баллов	Проблема раскрыта не полностью Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны или обоснованы Представляемая информация не систематизирована, или не последовательна.

Характеристика оценочного средства № 2

ТЕСТ

2.1 Общие сведения об оценочном средстве

Тест является видом итогового контроля и оценки знаний, умений и навыков, уровня сформированности компетенций студента при освоении учебного УМ Социально-психологические аспекты управления персоналом. Задания в тестовой форме достаточно полно отображают планируемую содержательную структуру изучаемого и контролируемого материала, дают возможность ранжировать студентов по уровням подготовленности: чем меньше пробелов в ответах обучаемого на тестовые задания, тем лучше структура его знаний; чем выше его тестовый балл, тем выше качество его подготовленности.

Тест формируется индивидуально для каждого студента из банка тестовых заданий (Приложение Б) согласно плана. По каждой теме случайным образом выбирается несколько вопросов. Максимальное количество баллов за тест – 10.

2.2 Параметры оценки теста

Предел длительности контроля	50 мин у нас академ. час – 50 минут
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	Согласно плана теста
Количество вариантов	2
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	выполнено верно заданий
«5», 9-10 баллов	100 – 90 - %
«4», 7 - 8 баллов	89 – 75 %
«3», 5-6 баллов	74-50 %
Проверяемый компонент компетенции	Знания

Характеристика оценочного средства № 3
КЕЙС-ЗАДАЧИ
по учебному модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом»
в соответствии с паспортом ФОС

Метод Конкретных Ситуаций (МКС) концептуально определяет практикующее научение через моделирование действий в условиях учебной аудитории.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте.

Конкретная Ситуация по конструкции не является хорошо сформулированной проблемой. Здесь поиск и формулирование проблемы - задача студента.

Уровень овладения компетенциями определяется в соответствии с паспортом компетенций по итогам индивидуального решения кейс-задачи в письменной форме с последующим сообщением и обсуждением в группе.

Варианты кейс-задач предлагаются преподавателем на практических занятиях или выбираются из методических указаний. Примеры кейс-задач даны в приложении В.

Параметры оценивания кейс-задач

Условия оценки кейс-задачи		
Предел длительности контроля		30 минут
Предлагаемое количество кейс-задач		10 кейсов
Max баллов		25
Min баллов		12
Последовательность выборки тем		в соответствии с Технологической картой учебного модуля
Кейс-измерители		
«5»	22-25 баллов	сформулированы и проанализированы все проблемы, заложенные в кейсе; продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; использованы дополнительные источники информации для решения кейса; выполнены все необходимые расчеты, подготовленные в ходе решения кейса, требуемые документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; выводы обоснованы, аргументированы; сделаны собственные выводы.
«4»	18-21 баллов	сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе; продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; использованы дополнительные источники информации для решения кейса; выполнена часть необходимых расчетов; подготовленные в ходе решения кейса требуемые документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; выводы в целом обоснованы, аргументированы;

		сделаны собственные выводы.
«3»	10-17 баллов	сформулирована и проанализирована часть проблем, заложенных в кейсе; продемонстрированы аналитические методы при работе с информацией; не использованы дополнительные источники информации для решения кейса; не выполнены все необходимые расчеты, подготовленные в ходе решения кейса требуемые документы в основном соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; выводы обоснованы; не сделаны собственные выводы.

Характеристика оценочного средства №4
ДЕЛОВАЯ ИГРА
по учебному модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом»
в соответствии с паспортом ФОС

Деловая игра, игровое проектирование - совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Уровень овладения компетенциями определяется в соответствии с паспортом компетенций по итогам индивидуального и группового обсуждения и решения поставленной задачи в форме презентаций или плаката с последующим сообщением.

Оценивание результатов групповой работы и индивидуальной работы студента в группе основывается на оценке вклада в общий результат.

Параметры оценивания деловой игры

Условия оценки деловой игры		
Предел длительности контроля		90 минут
Предлагаемое количество деловых игр		на 1 тему учебной дисциплины 1 деловая игра
Max баллов		25
Min баллов		12
Последовательность выборки темы деловой игры		в соответствии с Технологической картой учебного модуля
Критерии оценки		
«5»	22-25 баллов	– правильно интерпретирует проблему и доносит ее до других; – владеет профессиональной терминологией; – использует учебные и дополнительные материалы в работе по теме; – высказывает обоснованные и аргументированные оригинальные предложения по решению проблемы; – проявляет инициативу; – демонстрирует заинтересованность в результативной работе группы; – проявляет коммуникативные способности (работа в группе); – умеет убеждать участников группы (лидерские качества); – организует демонстрацию и защиту результата группы.
«4»	18-21 баллов	– в основном правильно интерпретирует проблему и доносит ее до других; – владеет профессиональной терминологией; – использует только учебные материалы в работе по теме; – высказывает обоснованные предложения по решению проблемы; – демонстрирует заинтересованность в результативной работе группы; – проявляет коммуникативные способности (работа в группе);

		– не умеет убеждать участников группы (лидерские качества); – активно участвует в демонстрации и защите результата группы.
«3»	10-17 баллов	– не умеет интерпретировать проблему и доносить ее до других; – слабо владеет профессиональной терминологией; – практически не использует учебные и дополнительные материалы в работе по теме; – высказывает предложения по решению проблемы без обоснования; – не демонстрирует заинтересованность в результативной работе группы; – проявляет слабые коммуникативные способности (работа в группе); – не стремится убеждать участников группы (лидерские качества); – пассивно участвует в демонстрации и защите результата группы.

Характеристика оценочного средства №5
«КОМПЛЕКТ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ БИЛЕТОВ»
ТЕСТЫ

модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом»
в соответствии с паспортом ФОС

5.1 Общие сведения об оценочном средстве.
Экзамен представляет собой семестровую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов. Экзаменационный билет может включать 30 вопросов теста или включает 2 теоретических вопроса и практическое задание

5.2 Билеты к экзамену по УМ модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом» или тесты

5.3 Параметры оценивания ответа на экзамене

Условия оценки экзамена	
Предел длительности контроля знаний	Академический час
Предлагаемое количество билетов тестов	25 30 вопросов
Последовательность выборки тем	случайная
Критерии оценки:	
41 -50 баллов	Дал развернутый ответ на все вопросы; Ответил на дополнительные вопросы; Правильно и с необходимыми пояснениями решил задачу
31-40 баллов	Дал развернутый ответ на все вопросы; Ответил на часть дополнительных вопросов; В целом правильно решил предложенную задачу, но допустил отдельные недочеты
25-30 баллов	Дал развернутый ответ на один вопрос и обозначил основные моменты по второму; Испытывал трудности при ответе на дополнительные вопросы; При решении задачи допущены арифметические ошибки, задача решена частично (показан ход решения, приведены необходимые экономические формулы)