

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
Психология кадрового менеджмента

**Код модуля**  
1154440(1)

**Модуль**  
Организационно-управленческие основы  
служебной деятельности

**Екатеринбург**

Оценочные материалы составлены автором(ами):

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Ученая степень, ученое звание</b>	<b>Должность</b>	<b>Подразделение</b>
1	Исмагилова Файруза Салихджановна	доктор психологических наук, профессор	Профессор	общей и социальной психологии
2	Миролюбова Галина Семеновна	кандидат психологических наук, без ученого звания	Доцент	общей и социальной психологии

**Согласовано:**

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

**Авторы:**

- **Исмагилова Файруза Салихджановна, Профессор, общей и социальной психологии**
- **Миролюбова Галина Семеновна, Доцент, общей и социальной психологии**

**1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология кадрового менеджмента**

<b>1.</b>	<b>Объем дисциплины в зачетных единицах</b>	3	
<b>2.</b>	<b>Виды аудиторных занятий</b>	Лекции Практические/семинарские занятия	
<b>3.</b>	<b>Промежуточная аттестация</b>	Экзамен	
<b>4.</b>	<b>Текущая аттестация</b>	Контрольная работа	1

**2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Психология кадрового менеджмента**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

<b>Код и наименование компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения (индикаторы)</b>	<b>Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
ОПК-5 -Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения	З-1 - Изложить основные принципы и формы внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения профессиональных задач П-1 - Работая в команде, спланировать процесс поэтапного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями, институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ в целях эффективного решения профессиональных задач	Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

<p>профессиональных задач</p>	<p>У-1 - Самостоятельно определять субъектов взаимодействия и социального партнерства с учетом специфики профессиональной деятельности</p>	
<p>ПК-9 -Способен прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять комплексное исследование деятельности специалиста в рамках определенной специальной сферы, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных осуществлять определенные виды профессиональной служебной деятельности, составлять психодиагностические заключения и рекомендации (Психология служебной деятельности)</p>	<p>Д-1 - Проявлять аналитическое мышление  З-1 - Сделать обзор основных психологических технологий, позволяющих решать задачи оценки деятельности специалиста в определенной профессиональной деятельности  З-2 - Характеризовать критерии профессионального психологического отбора лиц, способных осуществлять определенные виды профессиональной служебной деятельности  З-3 - Характеризовать психологические условия в различных ситуациях профессиональной деятельности  П-1 - Предлагать психологические технологии для решения задач оценки деятельности специалиста определенной профессиональной деятельности  У-2 - Выбирать наиболее значимые критерии профессионального психологического отбора лиц в соответствие с требованиями профессиональной служебной деятельности  У-3 - Определять оптимальные психологические условия в различных ситуациях профессиональной деятельности</p>	<p>Контрольная работа  Лекции  Практические/семинарские занятия  Экзамен</p>
<p>ПК-12 -Способен преподавать дисциплины (модули) в области психологии</p>	<p>Д-1 - Проявлять психолого-педагогический такт  П-1 - Проанализировать и оценить результаты</p>	<p>Контрольная работа  Лекции  Практические/семинарские занятия</p>

в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, а также проектировать, реализовывать, контролировать и оценивать результаты учебно-воспитательного процесса, организовывать коммуникации и взаимодействие обучающихся (Психология служебной деятельности)	педагогической, учебно-воспитательной деятельности и организации коммуникации и взаимодействия обучающихся У-1 - Определять цели и содержание методики преподавания психологии, осуществления учебно-воспитательного процесса и коммуникации и взаимодействия обучающихся	Экзамен
--	--	---------

### 3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

#### 3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

<b>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.6</b>		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	9,6	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4</b>		
<b>Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6</b>		
<b>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.4</b>		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа студентов на практических занятиях</i>	9,10	100
<b>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</b>		
<b>Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – нет</b>		
<b>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено</b>		
<b>3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено</b>		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

### 3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

## 4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

### Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

#### Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

## 5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

### 5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

### 5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

### 5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Введение в психологию кадрового менеджмента
2. Психологическое обеспечение деятельности руководителей

Примерные задания

Задание к теме 1.

Задание 1.

Провести сравнительный анализ национального менеджмента (Россия, Европа, США, Япония).

Задание 2.

Провести психологический анализ основ менеджмента (по функциям менеджмента).

Задания к теме 2.

Задание 1.

Произвести расчет потребности в персонале. Выбрать психологические основы рекрутмента. Выделить основные методы отбора персонала.

Задание 2.

Выделить основные компоненты организации труда и оценка персонала, используя метод «Групповой оценки личности» и комплексные оценочные технологии (ассесмент-центр, метод 360 градусов).

Задание 3.

Построить индивидуальную карьерограмму профессионального развития с использованием методики «Якоря карьеры».

Задание 4. Составить таблицу методов диагностики мотивации труда. Разработать предложения по программе стимулирования в рамках кейсов (на примере различных организаций по выбору).

Задание 5.

Выделить технологии адаптации новых сотрудников. Разработать кейс программы адаптации сотрудника.

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.



## Базовый

### 5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Оценка и профессиональное развитие персонала

Примерные задания

Выберите правильный вариант ответа:

1. Психология менеджмента – это:

а) подотрасль психологии, занимающаяся вопросами адаптации менеджеров в организациях и на предприятиях;

б) направление психологии, занимающееся менеджментом;

в) комплекс знаний о человеке и его способности управлять другими людьми;

г) научно-практическое направление, обеспечивающее практику управления комплексом психологического знания.

2. Психика – это:

а) свойство нервной системы отвечать на раздражители внешней среды;

б) способность высшей нервной деятельности создавать модели реальности, выполняющая адаптивную функцию;

в) тонкое тело человека;

г) способность к удвоению реальности посредством сложной системы нервных импульсов, существующих в головном мозге человека.

3. К методам психологии менеджмента относятся следующие группы методов:

а) психодиагностические, социально-психологические и методы активного развития (тренинги);

б) методы проб и ошибок;

в) методы выявления сложностей в работе сотрудников и личностных проблем руководителей;

г) методы микроэкономического анализа.

4. При приеме на работу редко используется тестирование как психодиагностический метод по следующим причинам:

а) психодиагностика применяется только к психически нездоровым людям;

б) психодиагностика занимает слишком много времени;

в) психодиагностика не оправдала себя как психологических метод;

г) в менеджменте психодиагностика неприемлема.

5. Пожизненный найми и верность фирме-работодателю свойственна:

а) Нидерландскому менеджменту;

б) Российскому менеджменту;

в) Японскому менеджменту;

г) Карибскому менеджменту.

6. Работника лишь как придатком работающей машины рассматривал:

- а) К. Левин;
- б) У.Тейлор;
- в) Э. Мэйо;
- г) Й. Кхол.

7. Планирование от мечтаний отличают:

- а) притягательность мечты, по сравнению с обязательным характером плана;
- б) четко поставленные сроки выполнения плана;
- в) время, затрачиваемое на планирование;
- г) планирование и мечтание отличаются лишь содержанием.

8. Психологический климат характеризуется:

- а) характером неформальных отношений коллектива в нерабочее время;
- б) устойчивостью позитивных эмоций в коллективе, желанием сотрудников поддерживать друг друга;
- в) разнообразием методов принятия решений в коллективе;
- г) групповым эмоциональным состоянием, преобладающим и наиболее часто отмечаемым в данном коллективе.

9. Демократические организационные культуры характеризуются:

- а) участием сотрудников в принятии решения;
- б) сильной властью руководителя;
- в) свободным расписанием для сотрудников;
- г) низкой производительностью труда.

10. Наказание на предприятиях и в организациях чаще всего:

- а) дает однозначно положительные результаты;
- б) дает отсроченный положительный результат;
- в) не дает положительных результатов;
- г) зависит от типа организационной культуры.

11. Мотивация это:

- а) психологический процесс формирования желания посредством настройки психики на поиск решения задачи;
- б) поиск выхода из сложной ситуации;
- в) деятельность человека, направленная на достижение более высоких статусных позиций;
- г) побуждение к действию, процесс физиологической и психологической настройки человека на выполнение деятельности.

12. Мотивация характеризуется:

- а) четким планированием с постановкой сроков;
- б) направленностью, организованностью, активностью и устойчивостью;
- в) направленностью, активностью, интроверсией и позитивностью;
- г) наличием морально-этических принципов.

13. "Внутренняя" мотивация – это:

- а) мотивация, связанная с самим содержанием деятельности
- б) мотивация, свойственная человеку;
- в) мотивация, связанная с семейными ценностями человека;
- г) термин, изобретенный А. Маслоу.

14. Оплата труда особенно значима для людей:

- а) творческих, креативных;
- б) предпочитающих проводить отпуск за границей;
- в) с большим уровнем расходов;
- г) с высокой финансовой мотивацией.

15. Первым этапом процесса принятия решения является:

- а) волевое усилие;
- б) диагностика проблемы;
- в) выявление альтернатив;
- г) поиск руководителя организации.

16. Борьба интересов на предприятии приводит к конфликтам в случае:

- а) отсутствия понимания сотрудниками единой цели;
- б) в случае, когда в коллективе есть несколько лидеров;
- в) когда некоторым сотрудникам платят слишком большую зарплату;
- г) когда в коллективе есть агрессивные люди.

17. Принципами принятия групповых решений являются:

- а) принцип единогласия, принцип большинства, принцип минимизации разногласий и принцип согласования;
- б) принцип централизации власти, принцип индивидуальной ответственности и принцип эффективности результата;
- в) принцип единогласия, принцип единообразия и принцип взаимовыручки;
- г) принцип правоты большинства.

18. Получение обратной связи свойственно предприятиям:

- а) со слабым руководителем;
- б) с большим количеством сотрудников;
- в) с долгой историей развития;
- г) с демократическим стилем управления.

19. Консервативные люди – это:

- а) люди, которые с сомнением относятся к нововведениям, инновациям;
- б) люди, которые больше думают о сегодняшнем дне, чем о завтрашнем;
- в) люди, сосредоточенные исключительно на своих нуждах
- г) люди, которые откладывают решение задач на потом.

20. Общение – это:

- а) процесс разговора;
- б) обмен информацией между двумя и более людьми;
- в) обмен между двумя людьми эмоциями;
- г) способ сохранения собственной идентичности в агрессивно настроенной среде.

21. Общения в организации можно условно разделить на:

- а) культурное, экономическое и социальное;
- б) развлекательное и серьезное;
- в) деловое и межличностное;
- г) последовательное и непоследовательное.

22. Конфликтная ситуация – это:

- а) столкновение разнонаправленных интересов;
- б) ситуация, в которой люди проявляют негативные эмоции;
- в) способ поиска новых решений;
- г) результат реакции экстравертов на происходящие в организации изменения.

23. Решение конфликта, когда обе стороны получают только часть желаемого, а в остальном уступают партнеру, называется:

- а) интеграция;
- б) полифония;
- в) анфас;
- г) компромисс.

24. Линейный тип управления характеризуется:

- а) тем, что у одного начальника более 10 подчиненных;
- б) тем, что все сотрудники фирмы получают указания непосредственного от руководителя;
- в) тем, что все сотрудники передают указания руководителя друг другу;
- г) тем, что руководитель получает такую же заработную плату, как и рядовые сотрудники.

25. Неформальные отношения в коллективе:

- а) являются средством более тесного сплочения группы;
- б) мешают работе;
- в) создают атмосферу постоянной занятости коллектива;
- г) приводят к выдвижению в группе нового лидера.

26. Неформальный лидер в группе – это:

- а) человек, который сам на себя взял лидерские полномочия, не согласовывая этого с остальными членами группы;
- б) лидер, который всегда противостоит формальному лидеру;
- в) лидер, который был выбран группой посредством голосования;
- г) лидер, который не является непосредственным официальным руководителем данной группы.

27. Теория, согласно которой руководителей можно условно разделить на два типа: \*нацеленных на работу и \*нацеленных на трудовой коллектив, принадлежит:

- а) Д. Кейси;
- б) Р. Лайкерту;
- в) Д. МакГрегору;
- г) А.В. Петровскому.

28. Субординация – это:

- а) способ организации продаж;
- б) традиция, согласно которой младшие сотрудники подчиняются старшим;
- в) следование установленным правилам взаимоотношений между членами коллектива, находящимися на разных иерархических ступенях внутри коллектива;
- г) система правил на предприятии, предполагающая, что все сотрудники низших иерархических ступеней будут безоговорочно подчиняться начальству.

29. К рациональным мотивам подчинения относятся:

- а) желание получить прибавку к зарплате;
- б) желание выслужиться перед начальством, продвинуться по карьерной лестнице;
- в) осознание собственной важности в организации;
- г) осознание общей цели, желание следовать советам руководителя.

30. Менеджер должен обязательно обладать следующими психологическими качествами:

- а) лидерскими качествами, чувством собственной важности и желанием руководить другими людьми;
- б) стрессоустойчивостью, коммуникабельностью и организованностью;
- в) коммуникабельностью, подвижностью, любопытством;
- г) организованностью, терпением и завышенной самооценкой.

31. Психологический профиль профессии – это:

- а) набор психологических черт, который обеспечивает сотруднику психологическую совместимость с его непосредственным начальником;
- б) набор психологических качеств, которыми должен обладать сотрудник для успешного выполнения работы на данной трудовой позиции;
- в) набор психологических черт, которые помогают человеку успешно общаться с остальными членами коллектива;
- г) набор психологических черт, который свойственен всем сотрудникам, которые занимали или занимают данную трудовую позицию.

32. Функционал в кадровом менеджменте – это:

- а) человек, который выполняет свою функцию;
- б) набор трудовых обязанностей и полномочий для данной трудовой позиции;
- в) набор личностных черт, которые должны быть у претендента на данную должность;
- г) описание рабочего места сотрудника, его обязанностей, условий компенсации труда и льгот.

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

#### 5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Предмет и задачи курса «Основы менеджмента». Место дисциплины в системе наук. 2. История науки менеджмента. Обзор развития управленческой мысли до возникновения научного менеджмента. 3. История науки менеджмента. Первые школы менеджмента. Ф.Тейлор. А. Файоль. 4. Основные современные школы менеджмента. 5. История науки менеджмента в России. Обзор. 6. Сущность менеджмента как социального явления. Определения «менеджмент» и «менеджер». Менеджмент и предпринимательство. 7. Сущность менеджмента как социального явления. Основные тенденции современного менеджмента. 8. Функции и методы менеджмента. Основные концептуальные подходы. 9. Область деятельности менеджера. Организационная культура как сдерживающий фактор в работе менеджера. 10. Область деятельности менеджера. Внешняя среда как сдерживающий фактор в работе менеджера. 11. Социальная ответственность бизнеса. 12. Этика бизнеса. Уровни этического развития человека. Система нравственных норм как внутренний фактор поведения человека. 13. Принятие решения – основа работы менеджера. Технологии и концепции принятия решения. 14. Самоменеджмент как инструмент подготовки квалифицированного менеджера. 15. Деловая карьера и ее организация.

LMS-платформа – не предусмотрена

### 5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-5	З-1	Практические/семинарские занятия