


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующего кафедрой цифровых
технологий, математики и экономики

 / Романовская Ю.В./
«21» июня 20 21 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

при изучении дисциплины (модуля)
ФТД.02 Формирование команды для разработки инновационных
проектов

Направление подготовки

27.03.05 Инноватика

код и наименование направления подготовки

Направленность (профиль)

«Управление инновационной деятельностью»

наименование направленности (профиля)

Разработчик

Мотина Т.Н., доцент, к.э.н.

ФИО, должность, ученая степень (звание)

Мурманск
2021

Фонд оценочных средств дисциплины

«Формирование команды для разработки инновационных проектов»

1. Характеристика результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции (части компетенции)	Индикаторы освоения компетенций	Уровень освоения компетенции			
		<i>Ниже порогового</i>	<i>Пороговый (базовый)</i>	<i>Продвинутый</i>	<i>Высокий</i>
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1 _{ук-3} : - знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Фрагментарные знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	Общие, но не структурированные знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	Сформированные систематические знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия
	ИД-3 _{ук-3} : - владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	Фрагментарное применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	В целом успешное, но не систематическое применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	Успешное и систематическое применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений

<p>УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах</p>	<p>ИД-2_{УК-5}: - умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм</p>	<p>Частично освоенное умение вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм</p>	<p>В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм</p>	<p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм</p>	<p>Сформированное умение вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм</p>
<p>ПК-2 Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства</p>	<p>ИД-2_{ПК-2}: - умеет реализовать управление организацией производства инновационного продукта</p>	<p>Частично освоенное умение реализовать управление организацией производства инновационного продукта</p>	<p>В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения реализовать управление организацией производства инновационного продукта</p>	<p>В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения реализовать управление организацией производства инновационного продукта</p>	<p>Сформированное умение реализовать управление организацией производства инновационного продукта</p>

2. Перечень оценочных средств для контроля сформированности компетенций в рамках дисциплины «Формирование команды для разработки инновационных проектов».

2.1 Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

2.1.1. комплект заданий для выполнения практических работ:

- тестовые задания;
- задачи.

2.2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в форме:

- зачета.

Перечень компетенций	Индикаторы достижений компетенций	Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1_{ук-3} : - знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Задания практических работ, тестовые вопросы	Результат промежуточной аттестации - зачетное количество баллов за выполнение заданий текущего контроля
	ИД-3_{ук-3} : - владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем		
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-2_{ук-5} : - умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм	Задания практических работ	Результат промежуточной аттестации - зачетное количество баллов за выполнение заданий текущего контроля
ПК-2 Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства	ИД-2_{пк-2} : - умеет реализовать управление организацией производства инновационного продукта	Задания практических работ	Результат промежуточной аттестации - зачетное количество баллов за выполнение заданий текущего контроля

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля знаний, умений, навыков

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

С целью развития умений и навыков в рамках формируемых компетенций по дисциплине «**Формирование команды для разработки инновационных проектов**» предполагается выполнение практических работ, что позволяет расширить процесс познания, раскрыть понимание прикладной значимости осваиваемой дисциплины.

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требований к результатам работы и т.п. представлены в методических указаниях по дисциплине.

Компетенция УК-3, формируемая и оцениваемая на практических работах		
Уровень сформированности индикатора компетенции ИД-2 _{УК-3}		Критерии оценивания
Сформированные систематические знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	Успешное и систематическое применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	Задания выполнены полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	Задания выполнены полностью, но нет достаточного обоснования. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
Общие, но не структурированные знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	В целом успешное, но не систематическое применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения заданий на практической работе. Большинство требований, предъявляемых к заданиям, выполнены.
Фрагментарные знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	Фрагментарное применение навыков научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами принятия решений	Задание не выполнено ИЛИ Задания выполнены со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданиям, не выполнены.
Компетенция УК-5, формируемая и оцениваемая на практических работах		
Уровень сформированности индикатора ИД-2 _{УК-5}		Критерии оценивания

Сформированное умение вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм	Задания выполнены полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм	Задания выполнены полностью, но нет достаточного обоснования. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения заданий на практической работе. Большинство требований, предъявляемых к заданиям, выполнены.
Частично освоенное умение вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм	Задание не выполнено ИЛИ Задания выполнены со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданиям, не выполнены.
Компетенция ПК-2, формируемая и оцениваемая на практических работах	
Уровень сформированности индикатора ИД-2ПК-2	Критерии оценивания
Сформированное умение реализовать управление организацией производства инновационного продукта	Задания выполнены полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения реализовать управление организацией производства инновационного продукта	Задания выполнены полностью, но нет достаточного обоснования. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения реализовать управление организацией производства инновационного продукта	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения заданий на практической работе. Большинство требований, предъявляемых к заданиям, выполнены.
Частично освоенное умение реализовать управление организацией производства инновационного продукта	Задание не выполнено ИЛИ Задания выполнены со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданиям, не выполнены.

3.2 Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических указаниях к выполнению практических работ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания практического занятия №1.

1. Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

2. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты – это

- a) Рабочая группа
- b) Общество
- c) Команда
- d) Коллектив

3. Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- b) Формирование, шторм, нормирование, работа
- c) Становление, работа, контроль, расформирование
- d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

4. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- a) Нормирование
- b) Контроль
- c) Расформирование
- d) Работа

5. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей
- d) Исполнитель

6. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

7. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

- a) Сговорчивость
- b) Сотрудничество
- c) Уклонение
- d) Компромисс

Критерии оценки тестирования обучающихся

Компетенция УК-3, оцениваемая с помощью тестового задания	
Уровень сформированности индикатора ИД-2_{ук-3}	Критерии оценивания
Сформированные систематические знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	90-100 % правильных ответов
Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знаний типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	70-89 % правильных ответов
Общие, но не структурированные знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	50-69 % правильных ответов
Фрагментарные знания типологии и факторов формирования команд, способы социального взаимодействия	49% и меньше правильных ответов

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине при проведении промежуточной аттестации

4.1 Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины с зачетом.

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине, то он считается аттестованным с оценкой согласно шкале баллов для определения итоговой оценки:

Сформированность компетенций	Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Сформированы</i>	<i>Зачтено</i>	60-100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не сформированы</i>	<i>Не зачтено</i>	Менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания для внутренней оценки уровня сформированности компетенций

Оценочные материалы содержат задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующие уровень сформированности компетенций.

Контрольные задания соответствуют принципам валидности, однозначности, надежности и позволяют объективно оценить результаты обучения и уровни сформированности компетенций.

Код и наименование компетенции	Индикаторы формирования компетенций	Задание для оценки сформированности компетенции
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1_{УК-3} : - знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	Тестовые вопросы (1,2,3) Практические задания (4,5)
	ИД-3_{УК-3} : - владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем	
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-2_{УК-5} : - умеет вести коммуникацию в мире культурного многообразия и демонстрировать взаимопонимание между обучающимися – представителями различных культур с соблюдением этических и межкультурных норм	Тестовые вопросы (1,2,3) Практические задания (4,5)
ПК-2 Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства	ИД-2_{ПК-2} : - умеет реализовать управление организацией производства инновационного продукта	Тестовые вопросы (1,2,3) Практические задания (4,5)

5.1.1 Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки компетенции **УК-3** у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

Содержание комплекса заданий по вариантам:

Вариант 1

Тестовые вопросы:

1) Под самоменеджментом традиционно понимается?

- а) усилия по совершенствованию своей деятельности
- б) фейсбилдинг
- в) построение деловой карьеры
- г) проектирование рабочего времени

2) Эмоциональный интеллект это?

- а) способность управлять своими эмоциями и другими людьми;
- б) способность ориентироваться в незнакомой ситуации;
- в) умение владеть собой;
- г) способность строить эффективные коммуникации.

3) Наиболее полному определению понятия "социальное нормирование" соответствует следующее:

- а) проектирование и создание в организации таких условий, при которых конкретная работа будет выполняться наиболее производительно

б) создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться наиболее быстро

в) создание в организации наиболее благоприятных психологических условий труда

г) создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться наиболее качественно

д) создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться согласно плану

Практические задания:

4) Установите соответствие между названиями подходов к изучению лидерства и их характеристикой: 1. Личностный 2. Поведенческий 3. Процессный 4. Ситуационный (вероятностный)

А. - подход к изучению лидерства - изучает личность и характеристики лидера. Теории лидерства, базирующиеся на данном подходе, основаны на мнении, согласно которому личности эффективных лидеров и тех, кто лидерами не являются, существенно различаются. Концентрируются на том, кем лидер является.

Б. - подход к изучению лидерства - связан с теориями, описывающими поведение лидера. Данные теории пытаются связать то, что лидер делает, с его эффективностью.

В. - подход к изучению лидерства - определяет процедуру общения лидера и подчиненного. Теории, базирующиеся на данном подходе, пытаются объяснить процессы, в ходе которых развиваются отношения между лидерами и подчиненными.

Г. - подход к изучению лидерства - базируется на вероятностных теориях лидерства, учитывает не только внутренние факторы, но и влияние внешней среды. Является наиболее современным и чаще всего используемым на практике, в основе его лежит положение о том, что выбор адекватного стиля руководства определяется в ходе анализа природы управленческой ситуации и определения ключевых факторов.

5) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? Какими полномочиями располагаете? Какими достижениями станете гордиться?

Вариант 2

Тестовые вопросы:

1) Умение по собственной инициативе ставить цели и находить пути их решения характеризует человека как:

а) целеустремленного

б) решительного

в) настойчивого

г) самостоятельного

2) Способности – это:

а) индивидуально - психологические особенности личности, обеспечивающие успешную деятельность

- б) задатки
- в) талант
- г) знания, умения, навыки
- д) гениальность

3) Чем в первую очередь интересуется лидер, ориентированный на взаимоотношения?

- а) чтобы работа была сделана как следует
- б) какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников
- в) как более эффективно организовать процесс работы.

Практические задания:

4) Установите соответствие между названиями каналов власти и их характеристикой. 1. Власть авторитета 2. Власть ВЛИЯНИЙ 3. Власть должностного положения 4. Власть информации 5. Власть компетенции 6. Власть награждать 7. Власть принуждения.

А. ... – один из каналов власти. При его использовании руководитель, пользующийся у подчиненных авторитетом, осуществляет властное влияние на них без демонстрации своей властной уполномоченности.

Б. ... – один из каналов власти, основанный на взаимодействии лидера с влиятельными лицами, что даст ему косвенную силу власти.

В ... - один из каналов власти. Чем выше должностная позиция лидера, тем выше степень его властного влияния на людей.

Г. ... – один из каналов власти, основанный на том, что исполнители постоянно испытывают потребность в информации, лидер обычно регулирует ее доступ к конкретным людям.

Д ... – один из каналов власти, базирующийся на том, что профессионально подготовленный лидер оказывается наделенным правом выступать в качестве эксперта и «судьи» по многим производственным проблемам.

Е. ... – один из каналов власти, основанный на том, что люди легко повинуются тому, кто имеет право и возможности награждать и миловать.

Ж. ... - традиционный канал власти, базирующийся на побуждении людей к деятельности вопреки их желанию. Данный вид побуждения основан на страхе перед наказанием.

5) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? Какие профессиональные вопросы вам придется решать? Какими достижениями станете гордиться?

Вариант 3

Тестовые вопросы:

- 1) Из различных взглядов на природу и развитие способностей выбрать правильный:**
- а) способными подаренными рождаются
 - б) все люди рождаются одинаковыми и у каждого можно развить талант
 - в) способности формируются и развиваются в специальной деятельности, удовлетворяющей интересы, склонности, потребности человека

г) духовное развитие человека имеет особые внутренние источники, которые являются первоначально стихийными

д) способности наследуются

2) В каких ситуациях наиболее эффективны лидеры, ориентированные на задачу?

а) со средней степенью контроля;

б) с высокой степенью контроля;

в) либо с очень высоким, либо с очень низким контролем.

3) Что понимают под стилем мышления?

а) определенный набор убеждений и. отношений, которые в сочетании друг с другом образуют когерентную, то есть связанную, модель;

б) открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей;

в) систему символов, включающих в себя жесты и позы, для кодирования, организации и понимания смысла нашего внутреннего представления о мире, а также для общения — как внутреннего, так и внешнего.

Практические задания:

4) Вставьте пропущенные слова и словосочетания, по смыслу:

1. Умение подчиняться

2. Подчинение

А. - поведенческие навыки, которые позволяют индивиду эффективно выполнять распоряжения руководителя.

Б. - это изменение поведения в результате реального или воображаемого давления на индивида со стороны окружения.

5) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? Какими полномочиями располагаете? Какими достижениями станете гордиться?

Вариант 4

Тестовые вопросы:

1) Авторитарный руководитель при приеме решения:

а) единолично решает вопрос;

б) перед принятием решения советуется с подчиненными;

в) ждет указаний от руководства или решения совещания.

2) Идеалисты обычно:

а) отличаются склонностью к поиску новых способов удовлетворения своих и чужих потребностей с использованием лишь тех материалов и информации, которые лежат у них под рукой.

б) склонны к интуитивным, глобальным оценкам и не утруждают себя детальным анализом проблем с опорой на полное множество фактов и формальную логику;

в) больше всех других ориентированы на теорию.

3) Укажите одну из целей самоменеджмента:

а) получение прибыли организацией;

б) сознательное управление течением своей жизни;

в) эффективное управление организацией.

Практические задания

4) При расстановке персонала необходимо учитывать особенности личности работников, в частности особенности темперамента. Как вы считаете, подчиненных с каким типом темперамента следует подбирать для руководителя-холерика? Каким будет оптимальное процентное соотношение в таком отделе холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов?

5) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? В котором часу начинается и во сколько заканчивается ваш идеальный рабочий день? Как он протекает? В каких условиях вы работаете?

Вариант 5

Тестовые вопросы:

1) Либеральный руководитель характеризуется тем, что:

а) считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам;

б) использует различные виды стимулов постоянно;

в) требует формальной дисциплины

2) В чем сходны Идеалисты и Синтезаторы?

а) они не склонны концентрироваться на точных цифрах и сухих фактах,

б) их отличает логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем;

в) они видят себя реалистичными, твердо опирающимися на факты, практическими людьми

3) Укажите одну из целей самоменеджмента:

а) получение прибыли организацией;

б) сознательное управление течением своей жизни;

в) эффективное управление организацией.

Практические задания:

4) Установите, истинно или ложно данное высказывание (И - Л).

1. Социальная поддержка - совокупность различных видов деятельности и взаимоотношений, удовлетворяющая потребности работника в поддержке, уважении и положительной оценке результатов труда.

2.Стереотип - устоявшееся представление о чем-либо. Часто стереотипы - это перепевы старых мифов и предрассудков. Они основаны на неопределенности, а иногда на страхе или угрозе, которые постоянно подкрепляются.

3. Узость взглядов - видение ситуации вокруг себя только с точки зрения собственных перспектив.

4. Защитные стратегии - способы, с помощью которых человек борется против стрессовых факторов.

5) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать?

Шкала оценивания комплексного задания

Оценка (баллы)	Критерии оценки
5 «отлично»	90-100 % правильных ответов 5 заданий
4 «хорошо»	70-89 % правильных ответов 4 задания
3 «удовлетворительно»	50-69 % правильных ответов 3 задания
2 «неудовлетворительно»	49% и меньше правильных ответов 2 или 1 задания

Сформированность компетенции у обучающихся проводится в соответствии с оценочной шкалой.

5.1.2 Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки компетенции УК-5 у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

Содержание комплекса заданий по вариантам:

Вариант 1

Тестовые вопросы:

1) Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии– положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

2) Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структу-

ры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?

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

3) Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):

а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;

б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;

в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;

г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;

д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

Практические задания:

4) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать?

5) Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран через такие элементы, как традиции, корпоративные принципы, мотивации, оплата труда.

Этнокультурные особенности управления персоналом	Россия	США
<i>традиции</i>		
<i>корпоративные принципы</i>		
<i>мотивации</i>		
<i>оплата труда</i>		

Вариант 2

Тестовые вопросы:

1) Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями?

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

2) Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

- а) единовластие(единоначалие);
- б) разделение труда(специализация);
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

3) К японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

Практические задания:

4) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? В котором часу начинается и во сколько заканчивается ваш идеальный рабочий день? Как он протекает? В каких условиях вы работаете?

5) Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран через такие элементы, как традиции, корпоративные принципы, мотивации, оплата труда.

Этнокультурные особенности управления персоналом	Россия	Япония
<i>традиции</i>		
<i>корпоративные принципы</i>		
<i>мотивации</i>		
<i>оплата труда</i>		

Вариант 3

Тестовые вопросы:

1) . Функции управления персоналом представляют собой:

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

2) Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему?

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепочка управления;
- в) порядок;
- г) инициатива;
- д) полномочия и ответственность.

3) Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления:

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

Практические задания:

4) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? Какими полномочиями располагаете? Какими достижениями станете гордиться?

5) Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран через такие элементы, как оценка персонала, нововведения, расстановка кадров, недостатки.

Этнокультурные особенности управления персоналом	Россия	США
<i>оценка персонала</i>		
<i>нововведения</i>		
<i>расстановка кадров</i>		
<i>недостатки</i>		

Вариант 4

Тестовые вопросы:

1) Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

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

2) Какой из подходов помогает интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления:

- а) ситуационный подход;
- б) процессный подход;
- в) системный подход?

3) Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:

- а) долгосрочная работа на предприятии;
- б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
- в) индивидуальная ответственность;
- г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
- д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

Практические задания:

4) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? Какие профессиональные вопросы вам приходится решать? Какими достижениями станете гордиться?

5) Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран через такие элементы, как оценка персонала, нововведения, расстановка кадров, недостатки.

Этнокультурные особенности управления персоналом	Россия	Япония
<i>оценка персонала</i>		
<i>нововведения</i>		
<i>расстановка кадров</i>		
<i>недостатки</i>		

Вариант 5

Тестовые вопросы:

1) Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

2) Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:

- а) единовластие(единоначалие);
- б) разделение труда(специализация);
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

3) Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления:

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

Практические задания:

4) Определите и спланируйте на будущее стадии собственного профессионального развития. Установив этапы карьеры и сроки работы на каждом карьерном уровне, составьте собственную карьерограмму на 10 лет вперед. Чтобы конкретизировать свою цель в области будущей карьеры, пофантазируйте и представьте себе ваш идеальный рабочий день через 10 лет. Чем вам хотелось бы заниматься? По какой специальности работать? Какими полномочиями располагаете? Какими достижениями станете гордиться?

5) Проведите сравнительный анализ на основе сопоставления этнокультурных особенностей управления персоналом различных стран через такие элементы, как мотивации, оплата труда, оценка персонала, нововведения.

Этнокультурные особенности управления персоналом	Россия	США
<i>мотивации</i>		
<i>оплата труда</i>		
<i>оценка персонала</i>		
<i>нововведения</i>		

Шкала оценивания комплексного задания

Оценка (баллы)	Критерии оценки
5 «отлично»	90-100 % правильных ответов 5 заданий
4 «хорошо»	70-89 % правильных ответов 4 задания
3 «удовлетворительно»	50-69 % правильных ответов 3 задания
2 «неудовлетворительно»	49% и меньше правильных ответов 2 или 1 задания

Сформированность компетенции у обучающихся проводится в соответствии с оценочной шкалой.

5.1.3 Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки компетенции **ПК-2** у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

Содержание комплекса заданий по вариантам:

Вариант 1

Тестовые вопросы:

1) Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):

- а) функциональные подразделения;
- б) функциональные подразделения и их руководителей;
- в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
- г) общее руководство организацией

2) Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

3) С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

Практические задания:

- 4) Покажите взаимосвязь целей организации и целей управления персоналом.
- 5) В каком случае работник, занимающий в организации должность водителя, может относиться к персоналу: основному производственному, вспомогательному производственному, обслуживающему? Зависит ли это от вида деятельности, которым занимается организация? Влияют ли на категорию работника особенности его деятельности и перечень его типичных должностных обязанностей в организации: например, кого или что этот водитель будет перевозить?

Вариант 2

Тестовые вопросы:

1) Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

- а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

2) Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

3) Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а) разработка стратегии управления персоналом;
- б) работа с кадровым резервом;
- в) переподготовка и повышение квалификации работников; г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д) планирование и прогнозирование персонала; е - организация трудовых отношений.

Практические задания:

4) Определите, есть ли взаимосвязь между стратегией развития организации и стратегией управления персоналом. Каков характер данной взаимосвязи?

5) Какие методы управления персоналом можно применить для воздействия на работника, который постоянно опаздывает на работу? К какой группе методов управления персоналом (ад-

министративные, экономические, социально-психологические) относятся предложенные вами методы?

Вариант 3

Тестовые вопросы:

1) Функции управления персоналом представляют собой:

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

2) К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

3) Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

- а) функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;
- б) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;
- в) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

Практические задания:

4) Объясните: Какова роль профессионального обучения в управлении персоналом современной организации? Как профессиональное обучение влияет на организацию, ее сотрудников, общество в целом?

5) При расстановке персонала необходимо учитывать особенности личности работников, в частности особенности темперамента. Как вы считаете, подчиненных с каким типом темперамента следует подбирать для руководителя-холерика? Каким будет оптимальное процентное соотношение в таком отделе холериков, сангвиников, флегматиков и меланхоликов?

Вариант 4

Тестовые вопросы:

1) Потенциал специалиста – это:

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

д) способность человека производить продукцию

2) Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а) метод аналогий;

б) метод творческих совещаний.

3) Принцип комплексности подразумевает:

а) многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б) учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в) ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

Практические задания:

4) Объясните: Какие принципы следует учитывать при формировании системы управления персоналом, при ее развитии и почему?

5) Как часто должен общаться начальник службы персонала с президентом организации для эффективной работы организации в области управления персоналом?

Вариант 5

Тестовые вопросы:

1) Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

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

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

3). Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице

Практические задания:

4) Объясните: Какое место занимает УП в системе управления организацией? Каковы его цели и задачи на современном этапе?

5) Используя характеристики кадровой политики, определите тип кадровой политики организации, где вы учитесь или работаете, по двум классификациям: в зависимости от уровня влияния управленческого аппарата и в зависимости от направленности. Какие особенности кадровой политики вашей организации указали вам на ее принадлежность к конкретному типу?

Шкала оценивания комплексного задания

Оценка (баллы)	Критерии оценки
5 «отлично»	90-100 % правильных ответов 5 заданий
4 «хорошо»	70-89 % правильных ответов 4 задания
3 «удовлетворительно»	50-69 % правильных ответов 3 задания
2 «неудовлетворительно»	49% и меньше правильных ответов 2 или 1 задания

Сформированность компетенции у обучающихся проводится в соответствии с оценочной шкалой.

5.2 Алгоритм, критерии и шкала оценивания сформированности компетенций

Индикаторы достижений компетенций	Оценочное средство	Результаты оценивания задания *	Результат оценивания индикатора формирования компетенции **	Результат оценивания сформированности компетенции (части компетенций)***
Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
ИД-1ук-3, ИД-3ук-3	Тестовые вопросы	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов
	Практические задания			
Компетенция УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
ИД-2ук-2	Тестовые вопросы	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов
	Практические задания			
Компетенция ПК-2 Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства				
ИД-2пк-2	Тестовые вопросы	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов	От 2 до 5 баллов
	Практические задания			

* Оценка результатов выполнения каждого задания проводится по шкале от 2 до 5 баллов: (5 - «отлично», 4 - «хорошо», 3 - «удовлетворительно» и 2 - «неудовлетворительно»).

****** Оценка сформированности компетенции по каждому этапу (индикатору) предполагает расчет среднего арифметического баллов, набранных по всем заданиям проверки этапа сформированности компетенции.

******* Результаты оценивания сформированности компетенции в целом или ее части (согласно РП) определяются как среднее арифметическое баллов, набранных по всем этапам формирования компетенции.

Уровень сформированности компетенции в целом или ее части оценивается по шкале от 2 до 5 баллов:

менее 2,5 баллов – уровень сформированности компетенции ниже порогового;

2,5-3,4 балла – пороговый (базовый) уровень сформированности компетенции;

3,5-4,4 балла – продвинутый уровень, компетенция сформирована в полном объеме;

4,5-5 баллов – высокий уровень сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенций	Характеристика уровня
Высокий (отлично)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
Продвинутый (хорошо)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Пороговый (базовый) (удовлетворительно)	Содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки
Ниже порогового (неудовлетворительно)	Содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки