

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2026 09:43:13
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3bca0a486b9a8788b87237237

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств по дисциплине " Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами " по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств для
промежуточной аттестации
по дисциплине**

**Социально-психологические аспекты управления человеческими
ресурсами**

Направление подготовки (специальность)
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Управление человеческими ресурсами в социально-экономических
системах

Присваиваемая квалификация (степень)
магистр

Форма обучения
Заочная

Год набора
2026

Челябинск 2026 г.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств по дисциплине " Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами " по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет заочного и дистанционного обучения Кафедра современных образовательных технологий			
Фонд оценочных средств по дисциплине " Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами " по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» направленности (профилю) «Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 24	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Дисциплина: Б1.В.1 **Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами**

Семестр (семестры) изучения: 2

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины **«Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами»** направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать – обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. Уметь – демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. Владеть – имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1.1 Знать – обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия. 1.2 Уметь – демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды. 1.3 Владеть – имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	1. Социальнопсихологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами	2	1	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		2. Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника	2	2	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		3. Социальное взаимодействие человека и организационного окружения	2	3	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		4. Управленческая деятельность руководителя: управленческий ролевой комплекс	2	4	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		5. Мотивация профессиональной деятельности	2	5	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		6. Командная работа: характеристика процесса развития команды	2	6	Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования¹

№	Формулировка вопроса
п/п	
1.	Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами.
2.	Создание условий для эффективной трудовой деятельности.
3.	Основные направления трудовой самореализации.
4.	Развитие персонала организации.
5.	Основные признаки совместной трудовой деятельности.
6.	Основные направления трудовой самореализации.
7.	Особенности эффективной совместной деятельности руководителя и работника
8.	Сущностная характеристика личности, ее основные особенности.
9.	Теория «Я-концепция».
10.	Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника: психофизиологический потенциал, трудовой и творческий.
11.	Самооценка и личностная самореализация работника.
12.	Особенности творческой реализации личности в коллективе.
13.	Личность как объект управленческого воздействия.
14.	Социальные и психологические резервы человека.
15.	Трудовое поведение работника.
16.	Поведенческие реакции личности на организационные требования и предписания.
17.	Особенности микросреды социальных отношений личности и трудового коллектива.
18.	Социальная роль и ее разнообразие в условиях организационного поведения.
19.	Социально-психологическая готовность человека к принятию роли.
20.	Феномен руководства в системе менеджмента.

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом

21.	Руководство как процесс управления персоналом.
22.	Функциональные обязанности руководителя.
23.	Модель профессиональной роли руководителя.
24.	Характеристика ролевого поведения в управленческой деятельности.
25.	Интегральный имидж руководителя.
26.	Влияние имиджа руководителя на персонал организации.
27.	Характеристика профессионально необходимых деловых качеств и организаторских способностей руководителя.
28.	Основные понятия мотивации деятельности.
29.	Модель мотивационного процесса.

30.	Характеристика трудовой мотивации и демотивации работника.
31.	Основные цели политики в области мотивации и стимулирования сотрудников.
32.	Особенности взаимодействия внешней и внутренней мотивации работника.
33.	Формирование у работников инновационного отношения к труду.
34.	Выявление мотивационных резервов в поведении сотрудников.
35.	Сущность команды и принципы ее формирования.
36.	Взаимозависимость членов успешной группы.
37.	Командные отношения.
38.	Основные элементы социальной технологии работы эффективной команды.
39.	Социально-психологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.
40.	Командная организация работы и командные коммуникации.

3.2.2 База контрольных заданий²

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания

² Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления

1	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Социально-психологические аспекты организационных процессов управления человеческими ресурсами	1. Социально-психологические аспекты организационных процессов управления. 2. Создание условий для эффективной трудовой деятельности. 3. Развитие персонала организации. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Характеристика методов исследования поведения личности в различных видах общения. - Выделения навыков управления собой и другими людьми. Взаимосвязь их в деловом общении. - Самооценка и оценка личностных и
---	--	--

		деловых качеств человека в процессе делового общения. - Перцептивные психологические процессы, их значение в формировании личности и в межличностном общении.
2	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Понятие и структурная характеристика личностного потенциала работника	1. Социально-психологические теории личности. 2. Сущностная характеристика личности, ее основные особенности. 3. Самооценка и личностная самореализация работника. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Способы преднастройки человека на общение с людьми, его поведение в процессе общения. - Теория «Я-концепция». - Особенности творческой реализации личности в коллективе. - Социальные и психологические резервы человека.

3	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Социальное взаимодействие человека и организационного окружения	Используя теоретико-методологические основы модели взаимодействия в организации, разработать и представить блок-схему «Трудовое поведение работника». Рассмотреть основные поведенческие реакции личности на организационные требования и предписания.
4	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Управленческая деятельность руководителя:	Используя теоретико-методологические основы модели профессиональной роли руководителя, разработать и представить блок-схему «Модель профессиональной роли руководителя». Рассмотреть характеристику ролевого поведения руководителя в управленческой

	управленческий ролевой комплекс	деятельности. Дать характеристику интегральному имиджу руководителя.
5	Деловая ситуация (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: Мотивация профессиональной деятельности	Используя теоретико-методологические основы трудовой мотивации и демотивации работника, разработать и представить сценарий деловой ситуации «Характеристика трудовой мотивации и демотивации работника» с учетом следующих аспектов: 1. Основные цели политики в области мотивации и стимулирования сотрудников; 2. Особенности взаимодействия внешней и внутренней мотивации работника; 3. Выявление мотивационных резервов в поведении сотрудников.

6	Проект (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: Командная работа: характеристика процесса развития команды	Используя теоретико-методологические основы командная работы: процесса развития команды, разработать и представить проект «Взаимозависимость членов успешной группы. Командные отношения». Раскрыть основные элементы социальной технологии работы эффективной команды; социальнопсихологические факторы взаимоотношения и поведения людей в производственных условиях.
---	---	--

3.2.3 База вопросов итогового теста³

1. Что понимается под «стимулированием»:

- а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели;
- б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение;
- в) **процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов,**

работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации; г) уровень работы организации и стиль руководства и управления.

2. Отношение между субъектами, которое характеризуется их противоборством и основанное на противоположно направленных мнениях и суждениях: а) деловой разговор;

- б) коммуникативный барьер;
- в) **конфликт;**
- г) научные дебаты.

3. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»: а) **выдвигается неофициально;**

- б) имеет организационную природу;

³ В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ

- в) является обладателем права полномочий;
- г) определяется формальным назначением.

4. Деятельность руководителя в организации по управлению коллективом подразумевает:

- а) социальные отношения, обусловленные наличием прав и возможности принуждать;**
- б) применять только приказы и распоряжения;
- в) способность подчинять своей воле деятельность других людей;
- г) возможность использования манипулятивных приемов.

5. Тактичность в деловых отношениях – это:

- а) поведение человека, который берет за привычку уважать честь и достоинство собеседника, терпим к его взглядам и мировоззрению;**
- б) состояние человека, который легко осуществляет внутренний самоконтроль даже в самых стрессовых жизненных ситуациях;
- в) распределение профессиональных обязанностей между членами деловой организации;
- г) состояние человека, который легко осуществляет локус-контроль

6. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;**
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным.

7. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям:

- а) теория ожидания В. Врума;**
- б) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- в) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- г) теория двух факторов Ф. Гецберга.

8. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) С. Адамса;
- б) В. Врума;

- в) модель Портера — Лоулера;
- г) **Ф. Герцберга.**

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

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

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

- а) **физиологические;**
- б) **защищенности и безопасности;**
- в) признание и уважение;
- г) самовыражение.

11. Профессиональная деятельность – это:

- а) **род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы;**
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
- в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;
- г) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний.

12. Непрофессиональная деятельность – это:

- а) деятельность, направленная на получение новых теоретических и практических знаний;
- б) это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;

в) трудовая деятельность, не требующая специальных знаний и умений, а представляющая собой простое расходование человеческой рабочей силы;

г) род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

13. Система социальных, психологических и санитарногигиенических характеристик деятельности – это:

- а) условия труда**
- б) средства труда**
- в) предмет труда**
- г) роль труда.**

14. Операции – это:

а) автоматизированные и неосознаваемые элементы действий, выступающие как способы выполнения и определяемые условиями деятельности;

б) элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда с целью побуждения его к эффективной трудовой деятельности;

в) сознательно совершенное человеком и управляемое волей действие, исходящее из определенных убеждений;

г) система движений, связанных с выполнением конкретного действия, направленных на достижение его цели.

15. Целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей

– это:

- а) действие**
- б) мотив**
- в) труд**
- г) цель.**

16. Основными средствами реализации деятельности являются:

- а) действие и мышление**

- б) **действие и операции**
- в) операции и сделки
- г) сделки и мышление

17. Управленческая деятельность – это:

- а) мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) интеллектуально и эмоционально выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- г) **системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации.**

18. Функция – это:

- а) основная особенность в устройстве чего-нибудь;
- б) **обязанность, круг деятельности, назначение, роль;**
- в) прием, система приемов в какой-либо области деятельности;
- г) прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

19. Основные управленческие функции:

- а) планирование, организация, контроль, управление;
- б) организация, мотивация, управление, контроль;
- в) **планирование, организация, мотивация, контроль;**
- г) мотивация, контроль, планирование, управление.

20. Функции управления объединены связующими процессами:

- а) **целеполагание, прогнозирование, коммуникация, принятием решений;**
- б) **целеполагание, коммуникация, программирование, принятие решений;**
- в) прогнозирование, коммуникация, программирование, мотивация; коммуникация, мотивация, прогнозирование, программирование

21. Распределение работ среди подчиненных, организационных структур, отделов и т.п.; координация индивидуальных действий, систематическое консультирование работников:

- а) планирование;
- б) **организация;**

- в) мотивация;
- г) контроль.

22. Учет и оценка эффективности деятельности, проверка хода и результатов исполнения поставленных задач, корректировка операций и действий:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) мотивация;
- г) **контроль.**

23. Начало и основа управленческой деятельности, рассмотрение прошлого развития, анализ настоящей ситуации и постановка реальных задач на будущее: а) планирование;

- б) организация;
- в) мотивация;

г) контроль.

24. Поддержание необходимого уровня активности и заинтересованности работников с помощью материальных и нематериальных стимулов: а) планирование;

- б) организация;
- в) **мотивация;**
- г) контроль.

25. Управленческое решение – это:

а) интеллектуальный и эмоциональный выбор руководителя при определении дальнейших действий;

б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;

в) функциональная сфера деятельности, задача которой - обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование;

г) метод объединения планирования, контроля и мотивации, который успешно применяют многие организации для уменьшения числа конфликтов и снижения отрицательной реакции людей на контроль путем их участия в этом процессе.

26. Решение – это:

- а) одна из стадий процесса принятия решений, заключающаяся в отборе одного из вариантов действий из набора возможных вариантов;
- б) процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми;
- в) процесс проверки того, как данная организация осуществляет свои цели, и корректировки ее действий;
- г) **результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели.**

27. В решениях используются следующие подходы (выберите лишнее):

- а) интуитивный;
- б) **сенсорный;**
- в) прагматический;
- г) рациональный.

28. Принятие решений – это:

- а) последовательность действий по обеспечению достижения организацией своих целей;
- б) процесс выбора целей для организации и принятия решения о том, что следует делать для их достижения;
- в) методичная оценка функциональных зон организации, предназначенная для выявления ее стратегически сильных и слабых сторон;
- г) **сложный мыслительный процесс, который предполагает осознание проблемы, постановку адекватной цели и выбор средств для реализации поставленной цели.**

29. Специально организованная деятельность менеджера, направленная на актуализацию у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения: а) мотивирование;

- б) стимулирование;
- в) побуждение;
- г) намерение.

30. Развитие человеческих ресурсов – это:

- а) постоянный процесс, для повышения его эффективности целесообразно разрабатывать и внедрять систему обучения;**
- б) планомерный процесс изменения структуры подходов, знания, умения через учебный процесс для достижения эффективной производительности труда;
- в) изучение психологических аспектов поведения работников, выявление их мотиваций и предпочтений;
- г) процесс развития у сотрудников специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

31. Роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) процесс определения и оценки информации об отклонениях действительных значений от заданных или их совпадении и результатах анализа;**
- в) свойство человека, проявляющееся в его способности сознательно управлять своей психикой и поступкам;
- г) сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия.

32. Социальная роль – это:

- а) это устойчивый шаблон поведения, включая действия, мысли, чувства, воспроизводимый человеком в социальной системе;
- б) это ожидаемое поведение, обусловленное статусом группы, института, индивида;
- в) модель поведения человека в системе служебных и неслужебных отношений, соответствующая его месту в организации, официальным задачам, индивидуальным психологическим особенностям, личным ценностям;**
- г) поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью.

33. Социальной группой является:

- а) совокупность лиц, объединенных общей профессией, деятельностью, общностью интересов, взглядов;

- б) объединение фирм для проведения конкретных коммерческофинансовых операций;
- в) некоторое количество людей, объединённых ролевыми взаимодействиями;
- г) **объединение составом от двух до ста человек члены которой объединены общей деятельностью и находятся в постоянном личном контакте друг с другом, связаны эмоциональными отношениями, групповыми нормами и ценностями.**

34. Информация, которую мы предоставляем другим и которая содержит нашу реакцию на их поведение, - это:

- а) обратная связь;**
- б) восприятие поступков;
- в) ощущение защиты;
- г) осознание поведения.

35. Открытые вопросы – это вопросы, которые:

- а) выясняют мотивы и позиции собеседников;
- б) выявляют позитивные и нейтральные позиции;
- в) требуют какой-то информации;**
- г) Дополняют сведения о собеседнике.

36. Назовите, что является целесообразной, сознательной деятельностью человека для удовлетворения не только своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей:

- Мотивация.

37. Назовите, что является единством неповторимых личностных свойств конкретного человека. Она проявляется в чертах темперамента, характера, в привычках, в преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов, в способностях, в индивидуальном стиле деятельности: - Индивидуальность.

38. Дайте характеристику насильственному методу влияния, который оказывает информационное воздействие на сознание человека:

- *Психологическое давление — это такой способ воздействия на человека, при котором возможно оказать влияние не только на его поступки и образ действий, но и зачастую даже на способ мышления и мнение.*

39. Способность и готовность коллективов к самостоятельному преодолению трудностей, согласованным действиям; единство в экстремальных ситуациях называется: - *Организованность.*

40. Какой тип управленческого взаимодействия предполагает лидерство в организации:

- *Тип управленческого взаимодействия, основанный на регуляции межличностных отношений*

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **2-этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 45 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 45 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «**Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы

получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации; - итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий (100%)	18 выполненных заданий (90%)	15 выполненных заданий (75%)	10 выполненных заданий (50%)	менее 10 выполненных заданий

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен: Знать: - основы концепций и стилей социально-психологического управления человеческими ресурсами. Уметь: - раскрыть социально-психологические модели управленческой деятельности. Владеть: - внедрять приемы организации процессов: социального проектирования организации, командной работы и коммуникационной деятельности.			
Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии экзаменационных оценок:

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает

специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления, с применением эффективных алгоритмов проведения самостоятельных исследований.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах актуальности, теоретической и практической значимости научного исследования в области международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять знания теории и практики управления человеческими ресурсами как о концепции внутрифирменного управления, с применением навыков проведения самостоятельных исследований;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами, умение сбора, анализа и обработки данных.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений международного и отечественного опыта управления человеческими ресурсами;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. Низкий уровень сформированности компетенций соответствует оценке **незачтено**.

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю): Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Направление подготовки (специальность): 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами в социально-экономических системах

Присваиваемая квалификация (степень): Магистр

Форма обучения: Заочная

Год начала подготовки: 2026

ФОС (модуля) одобрена и рекомендована:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующего кафедрой согласовано Л.П. Конвисарева

Автор (составитель) С.А. Ярушева

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1