

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

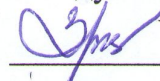
ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Управление групповой динамикой**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудина
«31» 08 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-7	Инновационные технологии принятия кадровых решений	Профилактика профессионального выгорания, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление конфликтами и стрессами	
ПК-5	Технология управления развитием персонала	Инновационные методы развития трудового потенциала, Методы проведения бизнес-тренингов, Профессиональный коучинг, Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой, Управление компетенциями работника	Преддипломная практика
ПК-7	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Психодиагностика в управлении персоналом, Управление групповой динамикой	Организационно-управленческая и экономическая практика

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Методологические подходы к управлению групповой динамикой	ОПК-7	знать: – ☐ о сущности лидерства, траекториях лидерского поведения; уметь: – идентифицировать особенностей членов команды, обладающих различными стилями, предпочтительными ролями в команде; владеть: – методами формирования команды;
2	Методика диагностики групповой динамики	ПК-5	знать: – ☐ об основных теориях мотивации их достоинствах и ограничениях; уметь: – учитывать особенности членов команды в формировании системы эффективных коммуникаций; владеть: – ☐ навыками процессуального лидерства;
3	Технологии управления групповой динамикой	ПК-5, ПК-7	знать: – ☐ об основных этапах формирования команды; уметь: – предоставлять обратную связь коллегам, обсуждения свой стиль работы в команде; владеть: – навыками нейтрализации групповой агрессии;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-7	Не систематическое владение современными технологиями	Определенные пробелы в применении современных	Успешное и систематическое владение современными технологиями управления персоналом и эффективной

	управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.	технологий управления персоналом и эффективной (успешной) реализации их в своей профессиональной деятельности.	(успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.
ПК-5	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации.
ПК-7	Не систематическое использование умений разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Определенные пробелы в умениях разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.	Сформированное умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ПК-5	1 у
2	Контрольная работа	12	ОПК-7	1 у
3	Реферат	10	ПК-7	1 у
4	Конспект статьи	10	ПК-5	1 у
5	Статья	13	ПК-7	1 у
6	Опрос	15	ПК-5	1 з
7	Контрольная работа	12	ОПК-7	1 з
8	Реферат	10	ПК-7	1 з
9	Конспект статьи	10	ПК-5	1 з
10	Статья	13	ПК-7	1 з
11	Зачет	40	ОПК-7, ПК-5, ПК-7	1 з

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление групповой динамикой»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации(ПК-5);

Темы опроса:

1. Группы в организации
2. Значение групп
3. Формальные и неформальные группы
4. Групповая динамика
5. Тренинги по управлению групповой динамикой
6. Тренинг, как способ управления групповой динамикой
7. Национальные методы управления групповой динамикой
8. Зарубежные методы управления групповой динамикой
9. Теория групп в организации
10. Инновационные методы управления групповой динамикой

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

За участие в опросе студенту начисляются баллы в соответствии с критериями, представленными в таблице (см. Таблица). Максимальное количество баллов - 15 баллов.

Таблица

Критерии оценки	Баллы		
	0	От 1 до 5	От 5 до 15
1. Соответствие высказываний	Высказывания не соответствуют теме	Высказывания приблизительно	Высказывания полностью

теме		соответствуют теме	соответствуют теме
2. Выбор аргументов для раскрытия темы	Выбор аргументов случаен	Выбор аргументов недостаточно убедителен	Убедительный выбор аргументов для раскрытия темы
3. Чёткость организации ответа	Нечёткая организация ответа	Недостаточно чёткая организация ответа	Чёткая организация ответа
4. Стройность и логичность высказывания	Нелогичность высказывания	Недостаточная стройность и логичность высказывания	Стройность и логичность высказывания
5. Выделение главной мысли	Главная мысль не выделяется	Недостаточно чёткое выделение главной мысли	Чёткое выделение главной мысли
6. Выражение личного отношения к проблеме	Не умеет отделить факты от субъективных мнений	Преобладание субъективных доводов над логической аргументацией	Умеет отделить факты от субъективных мнений
7. Оригинальность высказываний	При ответе придерживается уже высказанных мнений	Апеллирует в основном к собственному опыту	Апеллирует к собственному опыту и приводит размышления из научной литературы, др. информационных источников
8. Владение профессиональной терминологией	Не владеет профессиональной терминологией	Владеет профессиональной терминологией, но допускает некоторые неточности	Свободно владеет профессиональной терминологией
9. Готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии	Не проявляет активности в ходе дискуссии	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать большинство предлагаемых в ходе дискуссии вопросов	Во время дискуссии проявляет готовность обсуждать все вопросы в ходе дискуссии
10. Знание основного материала	Существенные пробелы в знаниях основного материала	Знание основного материала	Полное знание изучаемого материала

2. Контрольная работа, 12 баллов

Проверяемые компетенции:

– владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности(ОПК-7);

Цель контрольной работы заключается в оценке уровня сформированности у студентов теоретического компонента проверяемых компетенций.

В рамках изучения курса предусмотрено выполнение одной контрольной работы. Планируемое время работы от 1 часа до 1 часа 20 минут. Максимальное количество баллов за контрольную работу 12 баллов.

При подготовке к написанию контрольной работы следует внимательно прочитать рекомендуемую литературу и иные источники, конспектируя сущность прочитанного, выписывая цитаты, записывая собственные мысли.

Рекомендуется писать контрольную работу: - лаконично и четко, избегая сложных придаточных предложений и фраз; - максимально использовать методологию и терминологию данной области науки, при необходимости раскрывая сложные и редкие термины; - соблюдать единообразие обозначений, символов, пробелов и сокращений, оформления цитат и примечаний в ссылках.

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

Задание 1

Индивидуальная письменная экспресс-работа по теме: «Восприятие Университета студентом».

Работа в малых группах по анализу конкретной ситуации «Что-то не так...». Анализ процесса и ошибок восприятия.

Подготовка письменного группового отчета.

Презентация результатов работы групп.

Обсуждение и поведение итогов.

Задание 2.

Индивидуальная письменная экспресс-работа по теме: «Мои способности и ценности».

Работа в малых группах «Использование теории темперамента в организации и частной жизни».

Подготовка письменного группового отчета.

Презентация результатов работы групп.

Обсуждение и поведение итогов.

Задание 3.

Работа в малых группах «Использование теории акцентуации в деятельности организаций».

Подготовка письменного группового отчета.

Презентация результатов работы групп.

Обсуждение и поведение итогов.

Прием эссе по теме «Основополагающие концепции, теоретические модели организационного поведения. Международные аспекты организационного поведения»

Задание 4.

Работа в малых группах по анализу конкретной ситуации «Молодой специалист в фирме МВМП»

Подготовка письменного группового отчета.

Презентация результатов работы групп.

Обсуждение и поведение итогов.

Постановка задачи на подготовку индивидуальной письменной работы по теме «Личность в организации: способности, установки и ценности. Подходы к изучению личности. Научение поведению в организации»

Критерии оценки:

- 9-12 баллов - 5 (отлично) ставится за полные ответы на все вопросы с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материала учебников и дополнительной литературы.

- 7-8 баллов - 4 (хорошо) ставится за полный ответ на вопросы в объеме рассказа (лекции) преподавателя или ответ с включением в содержание материала учебника, дополнительной литературы, но с незначительными неточностями.

- 5-6 баллов - 3 (удовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещены в полном объеме два из трех вопросов или освещены все вопросы более чем наполовину, включая главное в содержании.

- 1-4 балла - 2 (неудовлетворительно) ставится за ответ, в котором освещен в полном объеме один из трех вопросов, или освещены менее половины требуемого материала или не описано главное в содержании вопросов, или нет ответов, или письменная работа не сдана.

3. Реферат, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

– умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач(ПК-7);

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Примерная тематика рефератов

1. Сущность конфликта. Классификация конфликтов в организации
2. Социально-психологические методы управления групповой динамикой.
3. Понятие групповой динамики.
4. Механизмы групповой динамики.
5. Изучение динамики неформальной группы и ее использование в сфере управления.
6. Личностное воздействие.
7. Воздействие на групповом уровне.
8. Изменение социальной, социально-психологической и организационно-функциональных основ группы.
9. Стадии развития группы.
10. Групповое мышление.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста Макс. – 3 балл	- актуальность проблемы и темы;	1
	- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;	1
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. – 3 балл	- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;	1
	- умение аргументировать основные положения и выводы.	1
3. Обоснованность выбора источников Макс. – 3 балл	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;	1
	- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	1
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. – 4 балла	- правильное оформление ссылок на используемую литературу;	1
	- культура оформления;	1
	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;	1
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических	1

Макс. – 1 балл	ошибок, стилистических погрешностей;	
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи, 10 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);

Конспект статьи позволяет формировать и оценивать умения обучающихся по переработке информации или при работе с научной литературой.

Конспекты статьи и рекомендованной литературы по теме оцениваются с учетом труда, вложенного в их подготовку. Конспект не является стенограммой или полным переписыванием: обучающийся должен научиться отбирать основное.

При конспекте письменного источника обязательно указывается автор статьи, место и год издания, а на полях помечаются страницы, где расположен конспектируемый текст. Качество конспекта значительно повышается, когда обучающийся сопровождает его своими комментариями, схемами или таблицами.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Критерии оценки конспекта статьи: Уровень усвоения	Баллы	Описание
Отлично (1,0)	5	соблюдена логика изложения вопроса статьи; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты статьи; даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.
Хорошо (0,75)	4	достаточно полно изложен материал, выделена проблема, приведены примеры.
Удовлетворительно (0,5)	2	имеются не точности в изложении материалы, недостаточно полно изложены проблема, имеются несущественные ошибки в освещении отдельных положений проблемы.
Неудовлетворительно	0	конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала статьи, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты статьи.

5. Статья, 13 баллов

Проверяемые компетенции:

- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач(ПК-7);

Примерная тематика научных статей

1. Групповые процессы и динамика группы
2. Стадии развития отношений в коллективе
3. Управление группами в коллективе: методы и особенности

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
--------------------------------	-----------------------	-------

1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «TimesNewRoman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	2
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

6. Зачет, 40 баллов

Проверяемые компетенции:

- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7)
- умение разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7).

Зачет проводится в форме диалога «преподаватель-студент», в рамках которого оцениваются теоретические и практические знания студента.

Перечень вопросов к зачету:

1. Понятие групповой динамики и ее элементы.
2. Основные термины и феномены групповой динамики.
3. Межличностная коммуникация в групповой/командной работе.
4. Коммуникации в организационном аспекте.
5. Устные деловые коммуникации: совещания, презентации, интервью.
6. Устные деловые коммуникации: переговоры, общение с заказчиком, интервью при трудоустройстве.
7. Письменные деловые коммуникации.
8. Деловая и профессиональная этика.

10. Группа и команда в профессиональной деятельности.
11. Динамика развития группы и команды.
12. Социально-психологические эффекты групповой работы.
13. Командные и функциональные роли.
14. Лидерство и менеджмент.
15. Конфликты в профессиональных коммуникациях.
16. Виртуальные и распределенные команды.
17. Взаимодействие в межкультурной среде.
18. Личностный фактор в групповом взаимодействии.
19. Управление командой разработчиков.
20. HR-аспекты управления групповой динамикой.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценивание студентов на зачете проводится в соответствии с Положением о рейтинговой системе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГОУ ВПО «ВГПУ» от 31 августа 2009 г.

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.