

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Оценка управленческих навыков

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Оценка управленческих навыков относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|--|---|---|------------------------------------|--|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| ДПК-2: Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала | ИДПК-2.1: Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала. ИДПК-2.2: Применяет для оценки персонала качественные валидные методы. ИДПК-2.3: Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия по оценке и аттестации персонала. | ИДПК-2.1: Знать: 1) методологические основы, теорию и практику оценки персонала; 2) методологические основы психодиагностики; 3) организационные требования и процедуры психодиагностики и оценки персонала; 4) методы оценки управленческих навыков. Уметь: 1) анализировать результаты оценки персонала; 2) анализировать и формулировать психодиагностические задачи в контексте оценки управленческих навыков; 3) организовывать и проводить оценку управленческих навыков. Владеть: 1) навыками анализа результатов исследований в области оценки персонала и психодиагностики; 2) методологическими принципами психодиагностики; 2) стандартами, нормами и правилами проведения оценки управленческих навыков. | Контрольная работа | Зачёт: Контрольные вопросы Тест Задания |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>ИДПК-2.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) методы оценки персонала и организационной психодиагностики;</p> <p>2) принципы обработки психодиагностических данных;</p> <p>3) критерии качества психодиагностических методик;</p> <p>4) методы оценки управленческих навыков.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) работать с психодиагностическими методиками, обрабатывать психодиагностические данные;</p> <p>2) проводить оценку качества методов оценки персонала и психодиагностических методик;</p> <p>3) проводить анализ психодиагностических данных.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками применения психодиагностических методик;</p> <p>2) навыками оценки персонала;</p> <p>3) принципами оценки качества психодиагностических данных.</p> <p>ИДПК-2.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы, процедуры и правила планирования и проведения психодиагностики и оценки персонала в организациях;</p> <p>2) принципы и правила интерпретации психодиагностических данных, постановки психологического диагноза;</p> <p>3) нормы и правила составления психодиагностических</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|---|---|--------------------|---|
| | | <p>заключений и практических рекомендаций на основе психодиагностики.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) планировать, организовывать и осуществлять психодиагностическую работу, проводить мероприятия по оценке персонала;</p> <p>2) анализировать результаты психодиагностики, делать выводы, составлять психодиагностические заключения и рекомендации;</p> <p>3) анализировать качество и эффективность психодиагностической работы и оценки персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками планирования, организации и выполнения психодиагностической работы;</p> <p>2) навыками интерпретации психодиагностических данных;</p> <p>3) навыками составления психодиагностических заключений.</p> | | |
| ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников | <p>ИДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом.</p> <p>ИДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её эффективности.</p> <p>ИДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых</p> | <p>ИДПК-5.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теории и концепции организационного поведения, основные принципы его изучения;</p> <p>2) теории и концепции управленческой деятельности, основные принципы её изучения;</p> <p>3) личностные и организационные факторы труда, управленческой деятельности, трудовых отношений.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать организационное поведение;</p> <p>2) изучать управленческую деятельность;</p> | Контрольная работа | <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p> |

| | | | | |
|--|------------|--|--|--|
| | отношений. | <p>3) изучать личностные и организационные факторы управленческой деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами и методами изучения организационного поведения;</p> <p>2) принципами и методами изучения управленческой деятельности;</p> <p>3) принципами и методами изучения роли личностных и организационных факторов управленческой деятельности.</p> <p>ИДПК-5.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы изучения и оценки управленческой деятельности работников;</p> <p>2) теоретические основы изучения эффективности управленческой деятельности работников;</p> <p>3) социально психологические способы повышения эффективности управленческой деятельности.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать структуру и качество управленческой деятельности работников;</p> <p>2) разрабатывать предложения по анализу управленческих навыков и их эффективности.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами изучения структуры и качества управленческой деятельности;</p> <p>2) принципами и способами повышения эффективности управленческой деятельности.</p> <p>ИДПК-5.3:</p> <p>Знать:</p> <p>1) теоретические основы социализации и командной</p> | | |
|--|------------|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>работы в общей системе развития личности;</p> <p>2) принципы и методы развития социальных отношений, командных навыков управленческой деятельности;</p> <p>3) принципы изучения роли различных факторов на социализацию и развитие лидерских качеств работников.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) изучать социализацию и лидерские качества работников;</p> <p>2) изучать роль различных факторов на развитие трудовых отношений, командные отношения, взаимодействие в системе управления деятельности.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) методологическими принципами изучения социализации и командной работы управленческого персонала;</p> <p>2) методами и способами изучения социализации и командной работы управленческого персонала.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная |
|--|-----------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 2 |
| Часов по учебному плану | 72 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 0 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 16 |
| - КСР | 1 |
| самостоятельная работа | 55 |
| Промежуточная аттестация | 0 |

| | |
|--|-------|
| | Зачёт |
|--|-------|

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе | | | |
|--|-----------------|--|--|--------|---|
| | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего | |
| | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 | 0 0 |
| Тема 1. Управленческая деятельность как предмет изучения | 8 | | 2 | 2 | 6 |
| Тема 2. Командная работа и управленческие механизмы командообразования | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Тема 3. Психодиагностика в системе оценки персонала | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Тема 4. Общие принципы оценки управленческих навыков | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Тема 5. Оценка социализации и коммуникативных качеств | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Тема 6. Оценка лидерских качеств и готовности к командной работе | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Тема 7. Групповая оценка профессионализма руководителя и его эффективности | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Тема 8. Оценка саморегуляции и жизнестойкости руководителя | 9 | | 2 | 2 | 7 |
| Аттестация | 0 | | | | |
| КСР | 1 | | | 1 | |
| Итого | 72 | 0 | 16 | 17 | 55 |

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управленческая деятельность как предмет изучения

Управленческая деятельность как особая форма профессиональной деятельности. Управленческие компетенции. Личностные качества и способности как основа управленческих компетенций. Гибкие навыки. Эффективность управленческой деятельности. Развитие управленческих компетенций.

Тема 2. Командная работа и управленческие механизмы командообразования

Командная деятельность. Командообразование. Командные роли. Управленческие основы командообразования. Психологические основы командообразования. Лидерские качества. Развитие лидерских качеств.

Тема 3. Психодиагностика в системе оценки персонала

Психодиагностика в управлении персоналом. Оценка персонала. Общие принципы оценки персонала. Психодиагностические задачи в реализации функций оценки персонала. Регламентация психодиагностической деятельности в управлении персоналом.

Тема 4. Общие принципы оценки управленческих навыков

Оценка управленческих навыков в системе развития персонала. Оценка управленческих навыков как процесс. Методологические основы оценки управленческих навыков. Администрирование оценки управленческих навыков.

Тема 5. Оценка социализации и коммуникативных качеств

Социализация в организации. Социальные навыки и компетенции. Оценка социальных компетенций. Оценка межличностных отношений. Оценка социального статуса. Оценка коммуникативных качеств.

Тема 6. Оценка лидерских качеств и готовности к командной работе

Оценка стиля управления руководителя. Оценка организаторских способностей и лидерских качеств. Оценка готовности к командной работе. Оценка командных ролей. Оценка динамики командной работы.

Тема 7. Групповая оценка профессионализма руководителя и его эффективности

Критерии эффективности руководителя. Оценка профессионализма руководителя. Экспертные оценки профессионализма руководителя. Групповые оценки личности руководителя.

Тема 8. Оценка саморегуляции и жизнестойкости руководителя

Социальные проблемы в коллективе. Профессиональные деструкции руководителя и их профилактика. Оценка конфликтности руководителя. Оценка способности руководителя управлять конфликтами и стрессами. Оценка стрессоустойчивости руководителя. Оценка жизнестойкости руководителя.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям,
- 2) самостоятельное выполнение контрольной работы в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение контрольной работы соответствующего профиля. Контрольная работа проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости. Контрольная работа представляет

собой разработку диагностической схемы для оценки определённых управленческих навыков и компетенций.

Задачи контрольной работы:

- 1) Изучить проявление конкретных управленческих навыков и компетенций.
- 2) Изучить процедуры оценки персонала.
- 3) Изучить конкретные методики оценки управленческих навыков.
- 4) Научиться проводить диагностику управленческих навыков и компетенций.
- 5) Научиться определять соответствие индивидуальных показателей статистической и критериальной норме.
- 6) Научиться писать психодиагностическое заключение по оценке управленческих навыков и компетенций.

Студентам в качестве темы назначается из списка определённая категория управленческих навыков и компетенций, на соответствие которой предполагается анализировать оценку сотрудника. Для проведения оценки управленческих навыков и компетенций подбираются определённые методики и составляется схема диагностики. Подготавливаются распорядительные документы. Проводится оценка управленческих навыков и компетенций у определённого человека или самообследование. Индивидуальные показатели соотносятся нормативными значениями. Определяется выраженность управленческих компетенций. На основании анализа составляется психодиагностическое заключение.

Требования к контрольной работе:

1. Контрольная работа должна быть написана по предложенной теме. В ней студент, выполняя определённые задания, должен продемонстрировать свои знания, умения и владения по теме.
2. Контрольная работа должна быть выполнена самостоятельно, но под контролем преподавателя.
3. Контрольная работа должна содержать решение психодиагностической задачи. Для решения её нужно выполнить задания в соответствии с алгоритмом, используя необходимые методы и технологии. Контрольная работа должна продемонстрировать знания общих вопросов психодиагностики и конкретных методов, умения выполнять психодиагностическую работу.
4. В контрольной работе должны быть представлены результаты оценки управленческих навыков и их интерпретация.
5. Оценка управленческих навыков и компетенций проводится в соответствии с инструкциями к методикам.
6. Контрольная работа должна включать разделы: введение, основной текст, выводы. Во введении обозначается цель работы и задачи. В основной части приводится процедура и результаты оценки управленческих навыков и компетенций, психодиагностическое заключение. В выводах подводятся итоги проделанной работы.
7. Контрольная работа должна быть написана в соответствии с нормами русского языка, без ошибок.
8. Объём контрольной работы должен быть не менее 10 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
9. Контрольная работа в окончательном виде должна быть представлена на проверку строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае она считается не выполненной. Результаты контрольной работы обсуждаются на занятиях.

Оценка за контрольную работу зависит от её содержания, продемонстрированных умений и навыков, допущенных ошибок и недочётов. Оценка за контрольную работу может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-2:

Требования к контрольной работе представлены в разделе 4.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольная работа) для оценки сформированности компетенции ДПК-5:

Требования к контрольной работе представлены в разделе 4.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольная работа)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продemonстрированы все основные умения. Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. |
| не зачтено | Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки. |

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций) | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
|---|------------|---------------------|-------------------|---------|--------------|---------|-------------|
| | не зачтено | | | зачтено | | | |

| | | | | | | | |
|---------------|---|--|--|---|---|---|--|
| <u>Знания</u> | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|---------|--------------------------|--|
| зачтено | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой |
| | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично». |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо». |
| | удовлетворительно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно» |

| | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| не зачтено | неудовлетворительно | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно». |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Вопросы к зачету

1. Психодиагностика в управлении персоналом.
2. Оценка персонала. Общие принципы оценки персонала.
3. Психодиагностические задачи в реализации функций оценки персонала.
4. Регламентация психодиагностической деятельности в управлении персоналом.
5. Управленческая деятельность как предмет изучения. Управленческие компетенции.
6. Оценка управленческих навыков в системе развития персонала.
7. Личностные качества и способности как основа управленческих компетенций. Оценка гибких навыков.
8. Оценка управленческих навыков как процесс.
9. Методологические основы оценки управленческих навыков.
- 10.Администрирование оценки управленческих навыков.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Вопросы к зачету

1. Критерии эффективности руководителя. Оценка профессионализма руководителя.
2. Командная работа и управленческие механизмы командообразования.
3. Управленческие основания командообразования. Психологические основания командообразования. Оценка готовности к командной работе.
4. Лидерские качества. Оценка организаторских способностей и лидерских качеств.
5. Командные роли. Оценка командных ролей.
6. Социальные навыки и компетенции. Оценка социальных компетенций.
7. Оценка межличностных отношений и социального статуса.
8. Оценка коммуникативных качеств.
9. Оценка стиля управления руководителя.
- 10.Экспертные оценки профессионализма руководителя.
- 11.Групповые оценки личности руководителя.
- 12.Профессиональные деструкции руководителя, их оценка и профилактика.

13. Оценка конфликтности руководителя. Оценка способности руководителя управлять конфликтами и стрессами.

14. Оценка стрессоустойчивости руководителя. Оценка жизнестойкости руководителя.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | Вопросы к зачёту изучены. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решено большинство стандартных задач. Продемонстрированы базовые навыки и владения. |
| не зачтено | Вопросы к зачёту изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения. |

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

Примеры тестовых заданий

1. Конечный результат работы психодиагноста, направленной на описание и выяснение сущности индивидуально-психологических особенностей личности – это...

- а) психологический диагноз,
- б) психодиагностическая деятельность,
- в) тестирование,
- г) понимание.

2. Качество объекта изучения, позволяющие различать и классифицировать объекты, сравнивать их друг с другом – это...

- а) шкала
- б) категория

в) признак

г) предмет исследования

3. Психодиагностические выводы при применении самоотчетов в основном строятся на основе ...

а) суждений обследуемых,

б) диагностических признаков,

в) диагностических категорий,

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано.

Примеры тестовых заданий

1. Для оценки социального статуса и неформального лидерства используется метод ...

а) тестирования,

б) социометрии,

в) SWOT-анализ,

г) диагностического эксперимента.

2. Для оценки профессионализма руководителя применяется метод ...

а) экспертных оценок,

б) наблюдения,

в) стандартизированных самоотчётов,

г) анкетирования.

3. Для оценки коммуникативных качеств человека можно использовать метод ...

- а) самооценивания,
- б) аттестации,
- в) анкетирования,
- г) наблюдения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов. |
| не зачтено | Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов. |

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите правила проведения психодиагностики в организациях. Какие есть сложности и ограничения? Составьте пошаговую схему психодиагностической работы с конкретным работником.
2. С чем, по вашему мнению, могут быть связаны ошибки при оценке управленческих навыков человека?
3. Опишите возможную процедуру оценки управленческих качеств и компетенций у кандидатов в кадровый резерв. Какие основные этапы можно выделить?

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Инструкция: В заданиях представлены объекты или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описаны соответствующие явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Как, с Вашей точки зрения, можно оценить предрасположенность человека к конфликтному поведению?
2. Опишите принципы проведения оценки лидерских качеств. Какие методы Вы бы рекомендовали к использованию?
3. Опишите метод социометрии. Для чего он используется?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы. |
| не зачтено | Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы. |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2023. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00729-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842669&idb=0>.
2. Барсукова С. А. Психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие / Барсукова С. А. - Пенза : ПГУ, 2019. - 170 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПГУ - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-907185-86-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=749555&idb=0>.
3. Васильева И. В. Психодиагностика персонала / Васильева И. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт,

2022. - 122 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/495640> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-11292-4 : 319.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787878&idb=0>.

4. Анцупов Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология"; Учебное пособие / Институт мировых цивилизаций; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01445-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593462&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Асалиев Асали Магомедалиевич. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-015986-7. - ISBN 978-5-16-108377-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630248&idb=0>.

2. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф. - Москва : Аспект-Пресс, 2016. - 304 с. - ISBN 978-5-7567-0835-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=772747&idb=0>.

3. Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 195 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-13047-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840764&idb=0>.

4. Гончаров А. И. Деловая оценка персонала : электронное учебное пособие / Гончаров А. И., Крикун В. П., Скитёва Е. И. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2023. - 40 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7641-1858-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=868263&idb=0>.

5. Багдасарян Вардан Эрнестович. Лидерство : Учебник / Московский государственный областной университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 339 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-016204-1. - ISBN 978-5-16-108536-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837029&idb=0>.

6. Надточий Ю.Б. Командообразование. Практикум : учебное пособие / Надточий Ю.Б. - Москва : Дашков и К, 2022. - 108 с. - ISBN 978-5-394-04656-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808311&idb=0>.

7. Надточий Ю.Б. Командообразование : учебное пособие / Надточий Ю.Б. - Москва : Дашков и К, 2021. - 238 с. - ISBN 978-5-394-04302-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=808195&idb=0>.

8. Исхакова Р.Р. Социально-психологические основы командной работы и саморазвития : учебное пособие / Исхакова Р.Р.; Юртаева Н.И. - Москва : КНИТУ, 2022. - 240 с. - ISBN 978-5-7882-3141-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=870423&idb=0>.

9. Ситников В. Л. Психология и педагогика командообразования : учебное пособие для спо / Ситников В. Л., Комарова А. В., Слотина Т. В.; Комарова А. В., Слотина Т. В. - 2-е изд., стер. - Санкт-Петербург : Лань, 2024. - 284 с. - Книга из коллекции Лань - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-507-49210-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=888410&idb=0>.

10. Синягин Ю.В. Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии : монография / Синягин Ю.В. - Москва : Дело, 2021. - 354 с. - ISBN 978-5-85006-365-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838639&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ
<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации
<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ
<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области
<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Интернет-ресурсы профессиональных организаций

<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация
<http://psyrus.ru/> — Российское психологическое общество
<https://www.rospsy.ru> — Федерация психологов образования России
<http://liros.ru/> — Международная Ассоциация профессионалов развития личности
<http://wciom.ru/> - ВЦИОМ - Всероссийский центр изучения общественного мнения

Интернет-ресурсы профессиональных изданий

<http://elibrary.ru/> — научная электронная библиотека
<http://psyjournals.ru/> — Портал психологических изданий
<https://cyberleninka.ru/> — Научная открытая электронная библиотека
<https://rpj.ru.com/> — Российский психологический журнал
<https://psy.jes.su/> — Психологический журнал
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»
<https://psy-journal.hse.ru/> — Журнал «Психология. Журнал Высшей школы экономики»
<https://socionet.ru/idea.htm> - Соционет: научная информационная система

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.