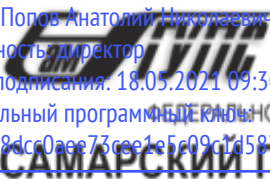


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2021 09:30.55
Уникальный программный ключ:
1e0c38dca0aee73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Корпоративная социальная ответственность

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Логистика

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
Компетенция 1 ОПК-2: способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации
Компетенция 2 ПК-2: способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
Компетенция 1 ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Обучающийся знает: Базовые положения об организационно-управленческих решениях и ответственности за них с позиций социальной значимости.	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: Собирать и обобщать базовые положения об организационно-управленческих решениях и ответственности за них с позиций социальной значимости.	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Информацией об организационно-управленческих решениях и ответственности за них с позиций социальной значимости.	Аналитическое задание
Компетенция 2 ПК-2: способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	Обучающийся знает: Базовые основы работы в коллективе на основе деловых способов взаимодействия, способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: Реализовывать основы работы в коллективе на основе деловых способов взаимодействия, способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.	Аналитическое задание
	Навыками основ работы в коллективе на основе деловых способов взаимодействия, способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.	Аналитическое задание

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Обучающийся знает: Базовые положения об организационно-управленческих решениях и ответственности за них с позиций социальной значимости.
Компетенция 2 ПК-2: способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	Обучающийся знает: Базовые основы работы в коллективе на основе деловых способов взаимодействия, способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Что изучает дисциплина психология управления?</p> <p>а) особенности психологической и этической культуры руководителя б) основные психологические закономерности управленческого процесса в) социально-психологические особенности руководителя г) все вышеперечисленное</p> <p>2. Сложный многоплановый процесс, протекающий в технических, биологических и социальных системах, обеспечивающий сохранение их структуры и определённый режим деятельности, называется ...</p> <p>а) систематизация б) управление в) завоевание г) архивирование</p> <p>3. Что из нижеперечисленного является элементом управления ?</p> <p>а) инициативность б) информативность в) защита своего мнения г) все вышеперечисленные</p> <p>4. Наёмный профессиональный управляющий предприятия, член руководящего состава компании, банка и т.п., специалист в области управления, называется?</p> <p>а) директор б) секретарь</p>	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

<p>в) менеджер Г) супервайзер</p> <p>5. Что не является важной характеристикой управленца ?</p> <p>а) культурно-образовательный уровень б) возраст в) пол г) национальность</p>

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Обучающийся умеет: Собирать и обобщать базовые положения об организационно-управленческих решениях и ответственности за них с позиций социальной значимости.
Компетенция 2 ПК-2: способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	Обучающийся умеет: Реализовывать основы работы в коллективе на основе деловых способов взаимодействия, способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.

Примеры вопросов/заданий

1. Какой стиль руководства описывается:

Управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учёта мнений и инициатив сотрудников; выполнение принятых решений контролируется руководителем и самими сотрудниками; руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, социально-психологический климат характеризуется как дружеский, комфортный.

Ответ обоснуйте.

2. Назовите и охарактеризуйте этап профессиональной деятельности, при котором происходит становление в должности - характеризуется формированием соответствующих умений, приобретением навыков прогнозирования и конкретизации социальных ожиданий, связанных с данной профессиональной деятельностью, называется.

3. Дайте определение и назовите признаки управленческого решения. Приведите примеры.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 ОПК-2: способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с	Обучающийся владеет: Навыками критической оценки основных положений об организационно-управленческих решениях и ответственности за них с позиций социальной значимости.

позиций социальной значимости принимаемых решений	
Компетенция 2 ПК-2: способность осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	<p>Обучающийся владеет:</p> <p>Навыками критической оценки работы в коллективе на основе деловых способов взаимодействия, способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Представьте классификацию управленческих решений по степени алгоритмизации. Охарактеризуйте эти виды.</i> <i>2. Назовите и охарактеризуйте умение внимательно слушать собеседника, не вмешиваясь в речь.</i> <i>3. Составьте рекламное письмо, учитывая правила ведения деловой переписки.</i> <i>4. Назовите и охарактеризуйте этапы делового совещания.</i> 	

Темы контрольных работ:

1. Деловое общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
2. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
3. Социально-психологические проблемы управления.
4. Стресс в управленческой деятельности. Причины и последствия появления стрессов.
5. Психологическая защита, формы ее проявления.
6. Психологическая структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
7. Управление поведением личности в организации.
8. Группа как объект управления. Виды групп. Функции групп.
9. Характеристики малой социальной группы: композиция, структура, групповые процессы.
10. Групповая динамика. Этапы развития и функционирования группы.
11. Коллектив как высшая ступень развития группы: понятие и этапы развития коллектива.
12. Команда: понятие, особенности построения.
13. Сплоченность группы как условие ее эффективности. Понятие сплоченности. Факторы, влияющие на ее возникновение и развитие.
14. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
15. Психологическая совместимость членов группы: понятие, виды и уровни.
16. Понятие группового давления. Проявления конформизма и деиндивидуализации в деятельности членов группы.
17. Возникновение группового мышления и его влияние на принятие решений в группе.
18. Проявление в групповой деятельности эффектов социальной фасилитации, социальной ингибиции и социальной лени.
19. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
20. Конфликт в организации: определение и виды.
21. Корпоративная социальная ответственность как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.
22. История становления и развитие психологии управления.
23. Понятие делового общения, его основные функции.
24. Деловое общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.
25. Эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
26. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
27. Причины возникновения конфликтов в организации.
28. Психологическая составляющая конфликта. Виды поведения в конфликте.
29. Динамика конфликта.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Корпоративная социальная ответственность как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь дисциплины с другими науками.
2. История становления и развитие психологии управления.
3. Понятие делового общения, его основные функции.
4. Деловое общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.
5. Эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
6. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
7. Деловое общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
8. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
9. Социально-психологические проблемы управления.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины и последствия появления стрессов.
11. Психологическая защита, формы ее проявления.
12. Психологическая структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
13. Управление поведением личности в организации.
14. Группа как объект управления. Виды групп. Функции групп.
15. Характеристики малой социальной группы: композиция, структура, групповые процессы.
16. Групповая динамика. Этапы развития и функционирования группы.
17. Коллектив как высшая ступень развития группы: понятие и этапы развития коллектива.
18. Команда: понятие, особенности построения.
19. Сплоченность группы как условие ее эффективности. Понятие сплоченности. Факторы, влияющие на ее возникновение и развитие.
20. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
21. Психологическая совместимость членов группы: понятие, виды и уровни.
22. Понятие группового давления. Проявления конформизма и деиндивидуализации в деятельности членов группы.
23. Возникновение группового мышления и его влияние на принятие решений в группе.
24. Проявление в групповой деятельности эффектов социальной фасилитации, социальной ингибиции и социальной лени.
25. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
26. Конфликт в организации: определение и виды.
27. Причины возникновения конфликтов в организации.
28. Психологическая составляющая конфликта. Виды поведения в конфликте.
29. Динамика конфликта.
30. Управление конфликтом.
31. Психологические аспекты власти и влияния в организации.
32. Психологическое влияние на подчиненных посредством приказа и убеждения.
33. Психологическое влияние на подчиненных средствами заражения и подражания.
34. Психологическое влияние на подчиненных путем внушения, нейролингвистического программирования.
35. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
36. Психологические особенности личности руководителя.
37. Роли руководителя в коллективе: виды ролей, их содержание. Этапы вхождения в роль.
38. Коммуникативная компетентность руководителя.
39. Психологические особенности стилей управления. Влияние стиля управления на социально-психологический климат в коллективе.
40. Психологические детерминанты имиджа руководителя.
41. Имидж современного профессионала.
42. Социально-психологические аспекты управления. Стресс и стрессоустойчивость.
43. Профессиональная деформация личности.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*
- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*
- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии оценки по контрольной работе

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов в соответствии с заданием, выданным для выполнения контрольной работы.

«Не зачтено» - ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил менее 2/3 всей работы, использовал при выполнении работы устаревшую литературу.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено»» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено»» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине «**Корпоративная социальная ответственность**»

по направлению подготовки/специальности

38.03.02 Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Логистика
профиль / специализация

Бакалавр
квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели		Присутствуют	Отсутствуют
Наличие обязательных структурных элементов:		+	
–титульный лист		+	
–пояснительная записка		+	
– типовые оценочные материалы		+	
–методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания		+	
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы	+		
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы	+		
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)	+		
Соответствует формируемым компетенциям	+		

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт: доцент кафедры менеджмента организации Оренбургского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, к.э.н., доцент


(подпись)

/ Лабужская Т.И.