

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.09.2026 15:24:06
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Эмоциональный интеллект в управлении персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(код и наименование)

Управление человеческими ресурсами

(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.

Формы промежуточной аттестации:

Реферат, экзамен, 5 семестр очная и 5 семестр очно-заочная форма.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-3: Способен обеспечивать управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом
ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом

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

В соответствии с ФГОС 3++

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (5 семестр (очная форма), 6 семестр (очно-заочная форма))
ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Обучающийся знает: структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций	Вопросы (1-10)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике различных вариантов служебно-профессионального продвижения персонала; в специфике формирования кадрового резерва при различных вариантах организационного развития; ориентироваться в специфике форм и методов обучения персонала при различных вариантах профессионального развития персонала	Задания (1-2) Кейс 1 -2
	Обучающийся владеет: выражать свои собственные эмоции и понимать эмоции и эмоциональные состояния других людей	Задания (4) Кейс 1-6
	Обучающийся владеет: применять на практике знания по эмоциональному интеллекту, выстраивать на этой основе взаимодействие с сотрудниками	Задания (7-12) Кейс 7-12

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

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС университета.

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

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Обучающийся знает: структуру и сущность понятия "эмоциональный интеллект, понятия "эмпатия", "толерантность", основные положения теории эмоций
1. Карьера - это: А) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека; Б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии; В) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти. 2. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития? А) бизнес-карьера, домашняя карьера Б) социальная, политическая В) внутриорганизационная, межорганизационная 3. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью: А) избежания ошибок при замещении вакансий Б) упрощения процедуры подбора персонала В) создания благоприятного психологического климата Г) повышения лояльности к организации и закрепления работников Д) по требованию законодательства 4. Для изложения и передачи большого объема теоретических и методических знаний в сжатые сроки наилучшим образом подходит: А) деловая игра Б) семинар В) лекция Г) наставничество 5. К преимуществам обучения вне рабочего места относятся: А) доступность и интенсивность обучения Б) обмен мнениями и опытом с сотрудниками других организаций во время учебного процесса В) возможность отдохнуть в связи с освобождением от основной работы на период обучения 6. К преимуществам обучения на рабочем месте относятся (выберите несколько преимуществ): А) содержание учебных программ непосредственно увязано со спецификой деятельности компании	

¹Приводятся 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.

Б) участники обучения встречаются только с работниками этой же организации
 В) могут использоваться современные учебные тренажеры, моделирующие производственные ситуации

7. При каком методе обучения у обучающегося больше шансов получить, так называемые, «неявные знания»?*

- А) лекция
- Б) семинар
- В) наставничество
- Г) дистанционное обучение

8. Среди перечисленных методов обучения выберите те, которые определяют как активные (выберите несколько методов).

- А) лекция
- Б) инструктаж
- В) деловая игра
- Г) разбор конкретных ситуаций

9. Компания может оплачивать обучение своих сотрудников в других организациях, если:

- А) на это есть деньги
- Б) на это есть решение руководства
- В) есть желание сотрудника
- Г) есть производственная необходимость

10. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?

- А) неспециализированная
- Б) внутриорганизационная
- В) специализированная

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Обучающийся умеет: выражать свои собственные эмоции и понимать эмоции и эмоциональные состояния других людей

Задание1. Составьте истории для обучения персонала, пропишите где и как прослеживается 17 правил сторителлинга.

Задание2. Изобразите принципы обучения с помощью ИДЕМ (рисунок, картинка, который иллюстрирует ту или иную мысль) и внизу идемы поясните ее.

Кейс 1

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки.

Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов вырабатывает каждый сотрудник. По сути их работа четко

регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании. К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями.

Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Контрольные вопросы и задания

1. Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете?
2. Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя?

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-3.2: Применяет на практике методы управления карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала, методы организации работы с кадровым резервом	Обучающийся владеет: применять на практике знания по эмоциональному интеллект, выстраивать на этой основе взаимодействие с сотрудниками

Задание 4.

Ознакомьтесь с книгой "Корпоративное обучение в кризис" ((находится в файлах Teams) и выберите одну главу, которую глубоко изучите и представите в виде мастер-класса, мозгового штурма, мини-вебинара, деловой игры, презентации и т.д. на выбор - письменно зафиксируйте в ответе на это задание выбранную главу и если определились - то и форму представления материала

Кейс 5 Система работы с кадровым резервом (кейс с решением)

Вы тренер торгово-производственной компании. Головной офис находится в Калининграде, а представительства – во многих городах России, в том числе и Москве. Генеральный директор принял решение создать и обучить кадровый резерв из действующих руководителей для того, чтобы они дальше успешно открывали представительства в других городах России и ближайшего зарубежья. По сути это линейные руководители, которые со временем могут стать руководителями среднего звена. Вам поручено составить концепцию обучения на год для группы из 18 человек с учетом того, что очные тренинги будут проводиться раз в квартал по 2 дня. Желательно включить в программу и дистанционные формы обучения, чтобы очное обучение имело поддержку между модулями.

Кейс 6

Директор компании по оказанию юридических услуг узнаёт, что один из его лучших специалистов собирается увольняться и уже намерен устраиваться на эту же должность, но на более выгодных условиях в фирму, конкурирующую с данной.

Директор дорожит столь ценными кадрами и не хочет отпускать одного из своих лучших сотрудников. У него есть месяц на то, чтобы не допустить уход данного сотрудника из компании.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие действия должен предпринять директор фирмы, чтобы его подчинённый остался на текущем месте работы?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Предмет и содержание дисциплины «Эмоциональный интеллект в управлении персоналом»
2. Сущность и структура понятия «эмоциональный интеллект»
3. Проблема низкого эмоционального интеллекта у управленцев
4. Планирование работы по повышению уровня эмоционального интеллекта
5. Разработка программ работы с персоналом
6. Методы работы с персоналом.
7. Выбор поставщиков образовательных услуг в соответствии с требованиями менеджмента качества
8. Особенности обучения в Российских организациях.
9. Организационные формы работы с персоналом
10. Цели обучения. Место обучения в системе управления персоналом.
11. Альтернативы обучению
12. Цель и предмет анализа потребности в обучении
13. Использование опросов и демографического анализа для оценки потребности в обучении
14. Потребность в обучении руководящего состава российских предприятий
15. Исходные данные для планирования обучения
16. Форматы планирования работы
17. Оценка результатов работы по повышению уровня эмоционального интеллекта.
18. Актуальные проблемы мотивации персонала к обучению в российских компаниях
19. Роль эмоционального интеллекта в управлении карьерой.
20. Эмоциональный интеллект в служебно-профессиональном продвижении персонала,
21. Использование эмоционального интеллекта для организации работы с кадровым резервом.
22. Интерактивные и активные методы обучения персонала.
23. Сущность и методы использования критериев оценки результатов обучения
24. Как обучают и оценивают персонал в современных организациях.
25. Совершенствование системы оценки эффективности обучения персонала в российских организациях.
26. Современные требования к руководителю.
27. Эмоциональный интеллект в управлении коллективом.
28. Ресурсная сила эмоций и их влияние на окружающих.
29. Эмоциональный интеллект как инструмент для решения сложных ситуаций в бизнес-среде.
30. Понятие и структура «эмоционального интеллекта».
31. Эмоциональный интеллект и создание эффективных команд.
32. Управление эмоциями при принятии решений.
33. Эмоциональный интеллект в управлении конфликтами.
34. Ресурсы и развитие эмоциональный интеллект.
35. Эмоциональная компетентность и успех.

Тематика рефератов по дисциплине «Эмоциональный интеллект в управлении персоналом»

1. Эмоциональный интеллект человека и умение управлять эмоциями.
2. Эмоциональный интеллект. Подходы изучения эмоционального интеллекта.
3. Исследование влияния эмоционального интеллекта на самоопределение человека.
4. Различные подходы к исследованию эмоционального интеллекта в отечественной и зарубежной психологической литературе.
5. Эмпирическое исследование взаимосвязи эмоционального интеллекта и развитости её психологических границ.
6. Гендерные различия эмоционального интеллекта.
7. Изучение особенности эмоционального и социального интеллектов у конфликтных людей.
8. Понятие «эмоциональный интеллект» и «эмоциональная компетентность».

- 9 Проблема развития эмоционального интеллекта.
- 10 Модели эмоционального интеллекта.
- 11 Способы диагностики эмоционального интеллекта: тестирование и оценка.
- 12 Эмоциональный интеллект в бизнесе.
- 13 Виды эмоций и их эффекты.
- 14 Поведение менеджера в работе с разными типами клиентов с точки зрения эмоционального интеллекта.
- 15 Как распознать свое эмоциональное состояние и изменить его в зависимости от задач.
- 16 IQ, EQ и социальный успех человека.

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 дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по результатам написания реферата

«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 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 ответа на экзамене

- 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.