Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 05.03.2025 12:34:53
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1ef94fee387a2985d2657b784eec019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
_____/Кадыров Р.В./
«_5_»_____июня_____2024__г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Дисциплины Б1.О.52 Психология управления

основной образовательной программы высшего образования
по специальности

Направление подготовки (специальность)	37.05.01 Клиническая психология (код, наименование)
Уровень подготовки	специалитет (специалитет/магистратура)
Сфера профессиональной деятельности	12 Обеспечение безопасности Психодиагностическая и консультативная деятельность в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и общественного здоровья
Форма обучения	очная (очная, очно-заочная)
Срок освоения ООП	5,5 лет (нормативный срок обучения)
Институт/кафедра	Общепсихологических дисциплин

Владивосток – 2024

1. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1.1. **Фонд оценочных средств** регламентирует формы, содержание, виды оценочных средств для текущего контроля, промежуточной аттестации и итоговой (государственной итоговой) аттестации, критерии оценивания дифференцированно по каждому виду оценочных средств.

1.2. Фонд оценочных средств определяет уровень формирования у обучающихся установленных в ФГОС ВО и определенных в основной образовательной программе высшего образования по специальности 37.05.01 Клиническая психология, направленности 12 Обеспечение безопасности в сфере профессиональной деятельности в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и общественного здоровья **универсальных (УК) и общепрофессиональных (ОПК) компетенций** (Основная образовательная программа высшего образования по специальности 37.05.01 Клиническая психология, направленность: 12 Обеспечение безопасности (в сфере профессиональной деятельности в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и общественного здоровья) пункт 3.2.3.Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения, УК-3, ОПК-7, ОПК-8).

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	Виды контроля	Оценочные средства
		Форма
1	2	3
1	**Текущий контроль**	**Блиц-опрос**
		Дискуссии
		Ситуационные задачи
		Реферат
		Аналитическое задание *(работа в микрогруппах)*
2	**Промежуточная аттестация**	**Тестирование**
		Творческое задание *(работа в микрогруппах)*

3. Содержание оценочных средств текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме: оценочное средство 1. **Блиц-опрос**, оценочное средство 2. **Дискуссии,** оценочное средство 3. **Ситуационные задачи,** оценочное средство 4. **Реферат,** оценочное средство 5. **Аналитическое задание** *(работа в микрогруппах)*

Оценочные средства для текущего контроля.

Оценочное средство 1. **Блиц-опрос**

Авторитарность - характеристика личности, отражающая ее стремление подчинить своему влиянию партнеров по взаимной деятельности, общению. Связана с такими чертами личности, как завышенная самооценка, агрессивность.

Авторитет - влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т. п.

Власть - способность и возможность личности или группы (класса, нации, партии, государства и т.д.) осуществлять свою волю с помощью авторитета, права, насилия и других

средств, оказывая направляющее воздействие на деятельность, поведение и жизнь людей в обществе.

Гигиеническая теория (или ***двухфакторная теория трудовой мотивации*** Ф. Герцберга) – теория, согласно которой выделены две группы факторов труда: собственно мотиваторы, которые чаще побуждают людей к интенсивной работе, и «гигиенические факторы», или факторы, создающие приятную атмосферу труда

«Групповая поляризация» - групповой феномен, который проявляется в том, что в процессе дискуссии, направленной на выработку значимого для группы решения, происходит своеобразная экстремизация групповых мнений: они начинают тяготеть к определенному выбору, крайним значениям шкалы предпочтений. Количество средних, промежуточных решений существенно сокращается. Данный эффект не связан с самой процедурой группового обсуждения, а представляет собой собственно групповой феномен, явление, вытекающее из особенностей групповой динамики

Децентрализованные коммуникативные сети характеризуются «коммуникативным равенством» всех членов малой группы, при котором каждый из них обладает одинаковыми со всеми остальными возможностями принимать, передавать и перерабатывать информацию, вступая в прямое общение с участниками совместной деятельности.

Должность - наименее объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией, с временными обязанностями, с профессией в целом.

Коллектив — общность людей, объединенных совместной деятельностью, имеющих общие цели, разделяющих одни и те же ценности и принимающих одни и те же нормы поведения. В отличие от группы более низкого уровня (диффузной, ассоциации) характеризуется большей сплоченностью и ориентацией на общественно значимые цели.

Конфликт — это трудноразрешимая ситуация в организации, которая может возникнуть в силу сложившейся дисгармонии межличностных (и ролевых отношений) между ее членами или нарушения равновесия между существующими в ней структурами

Лидерство — это процесс, посредством которого один индивид влияет на поведение других и организует их деятельность в соответствии с поставленными задачами.

Личностная теория лидерства (или ***теория черт)*** - теория, согласно которой успешные лидеры обладают особыми чертами характера, отличающими их от окружающих

Нормы групповые — совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально действующей и регулирующей поведение ее членов группой, характер их взаимоотношений и взаимодействия

Организационная культура — система разделяемых членами организации материальных и духовных ценностей, идей, эталонов поведения, настроений, символов, отношений и способов ведения бизнеса, обусловливающих своеобразие компании и отражающих ее восприятие себя и окружающей среды.

Организация – внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого; совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; объединений людей, совместно решающих программу и действующих на основе определенных правил и процедур.

Организационные структуры – связи внутри организации. Типы организационных структур – иерархические (традиционные, жесткие) и адаптивные (органические, адхократические).

Обучение персонала – процесс изменения или приобретения работниками новых знаний, умений и навыков.

Огруппление мышления» - групповой феномен; часто имеет место в группах, работающих в кризисных, стрессогенных ситуациях, заставляющих членов группы теснее сплачиваться вокруг групповых целей, отгораживаться от внешнего мира; проявляется в склонности группы принимать экстремальные, нереалистичные или неразумные решения.

Оценка персонала – процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.

Подбор кадров – это процесс и действия по созданию резерва кадров в организации, по созданию базы данных о работниках необходимой квалификации для решения задач организации

Ролевая структура группы — совокупность связей и отношений между ее членами, характеризующаяся распределением групповых ролей между людьми.

Рингельмана эффект **(**или ***групповая леность*****) -** явление падения продуктивности отдельного человека в условиях коллективной работы, описанное в 1927 г. Рингельманом. Суммирование индивидуальных усилий участников эксперимента давало больший результат, чем их совместная работа в связи с тем, что каждый испытуемый переставал ощущать свою исключительную ответственность за конечный успех и перекладывал долю ответственности на других.

Управление - комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочения, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития.

Ситуационная теория лидерства – теория, согласно которой успешность лидерства определяется особенностями ситуации, а не личностными качествами лидера.

Системная модель управления – теория менеджмента, которая рассматривает организацию как систему, не сводимую к отдельным частям.

Сплоченность группы **-** уровень психологической общности, характеризующийся устойчивостью межличностных взаимоотношений и взаимодействия и определяющий эмоциональную привлекательность группы для ее членов.

Статус **-** социально определенное положение или ранг, придаваемый индивиду или группе обществом

Целеполагание является управленческой функцией и определяется как формулировка или выбор цели функционирования организации, а также ее конкретизация на подцели и их согласование

Критерии оценивания:

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины.

Оценочное средство 2. **Дискуссии**

1. Введение в психологию управления.

История возникновения психологии управления. Оформление психологии управления в самостоятельную научную дисциплину.

Область и предмет исследования психологии управления. Связи психологии управления как фундаментального теоретического знания и практики.

Психологический анализ управленческой деятельности. Научное творчество Г. Мюнстерберга. Хоторнские эксперименты. Жизнь и деятельность И.Н. Шпильрейна и С.Г. Геллерштейна. Основные направления современной отечественной психологии управления.

2. Персонал организации как объект управления.

Основы группового поведения. Понятие организации. Основные признаки. Основные характеристики организации. Организационное поведение. Жизненный цикл организации. Этапы. Понятие организационной структуры, типы организационных структур. Характеристика типов организационных структур. Психология отбора сотрудников. Собеседование как особый вид управленческой коммуникации. Выявление профессиональной компетентности и личностных особенностей кандидата

3. Психологические проблемы лидерства и руководства

Теория научного менеджмента Ф. Тейлора. Характеристика организационных принципов А. Файоля. Содержание бюрократической теории организации М. Вебера. Суть организационной теории Л. Гьюлика. Организационная концепция «человеческих отношений». Взгляды на организацию Э. Мэйо. Охарактеризуйте подход Д. Макрегора
Суть теории К. Арджириса. Подход В. Бенниса. Ситуационные теории организации. Ситуационный подход Дж. Вудворд. Лидерство как социально- и организационно-психологический феномен и метод управления. Стили организационного лидерства. Функциональные роли руководителя. Источники лидерской власти. Референтная власть. Психологические детерминанты референтной власти. Личностный, ситуативный и поведенческий подходы к объяснению феномена лидерства. Модели стилей лидерства К. Левина и Р. Ликерта. Модель Ф. Фидлера. Современные взгляды на стили лидерства и их сравнительную эффективность. Связь стиля лидерства с индивидуальностью, особенностями жизненного пути руководителя, организационными характеристиками. Возможности и ограничения оптимизации управления на основе различных моделей лидерства. Психологические условия эффективности различных стилей. Способы повышения эффективности руководства

4. Общение как механизм управления

Понятие организационной культуры. Охарактеризуйте структуру организационной культуры. Содержание и формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность: модель В. Сате, модель Т. Питерса, Р. Уотермана, модель Т. Парсонса. Взаимодействие между культурами: модель Г. Хофштеде, модель У. Оучи.
Построение эффективных межличностных коммуникаций в организации. Подсистемы технологических, формальных, неформальных и внеформальных отношений в организации. Психологические проблемы взаимодействия в рамках этих подсистем. Искажение информации в деловом общении.
Невербальные средства общения: оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические, проксемические, визуальное общение
Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения: идентификация, эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки
Особенности межличностного восприятия: эффект ореола («гала-эффект»), новизна, «эффект проекции», стереотипизации, точность межличностной перцепции, межличностная аттракция, обратная связь. Общение и понимание: барьеры эффективного общения, оценка источника сообщения, общение и статус. Система организационного общения: нисходящий информационный поток, восходящий информационный поток, горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Команды: психологические условия их формирования и эффективного функционирования. Управленческая команда. Преимущества и ограничения командной деятельности. Специфика командных отношений. Особенности психологического климата в команде. Этапы и закономерности формирования команд
Проблема усиления эффектов коммуникационных воздействий средствами целенаправленной организации среды. Проблема управления работоспособностью. Основные этапы в динамике работоспособности в течение рабочего дня. Психологические закономерности влияния цвета, запаха, пространства, освещения, особенностей дизайна, стиля одежды, чистоты и других характеристик окружения. Индивидуально-психологические особенности подверженности влиянию окружения. Конфликты в организации и пути их разрешения
Критерии оценивания:

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины.

Оценочное средство 3. **Ситуационные задачи**

Ситуационная задача 1

Главный врач больницы обратился с просьбой к психологу помочь составить профессиональный профиль менеджера по кадрам, чтобы ввести в штат должность и помочь в подборе кандидатуры. Был объявлен конкурс и назначен день встречи для проведения отбора менеджера по кадрам. Психолог предложил главному врачу перечень качеств, необходимых для данного специалиста.

1. Определите главные необходимые качества менеджера по кадрам
2. Определите наиболее эффективный путь отбора

Ситуационная задача 2

Существует должностная инструкция - описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий данную должность. При использовании должностной инструкции для оценки кандидатов на замещении вакантной должности психолог должен определить, насколько данный кандидат способен выполнять эти функции. Для облегчения процесса подбора кандидатов в организациях стали создавать (в дополнение к должностным инструкциям, а в последнее время вместо них) документы, описывающие основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности – квалификационные карты и карты компетенций

1. Каким образом создаются данные документы?
2. Как называется данный вид деятельности психолога?
3. Как называется описательно-технологическая характеристика видов профессиональной деятельности?

Ситуационная задача 3

Конфликты в коллективе могут стоить руководителю немалых нервов, фирме - убытков. Поэтому лучше, если руководителю удается вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

– дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;

– сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;

– во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нем.

– Каждый из этих признаков - серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт еще не поздно. Для этого придется чуть-чуть изменить принятый вами режим работы.

1. Что должен делать руководитель для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?
2. Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять?
3. Каковы должны быть ваши действия как психолога организации при разрешении конфликта?

Ситуационная задача 4

Японская система менеджмента – одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство - умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной ответственности за порученное дело. Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:

– постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим. Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников;

– сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;
– антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;
– поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;
– право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;
– воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные формы отдыха и др.
1. Сформулируйте ваше отношение к принципам менеджмента фирмы «Сони». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?
2. С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Сони» в практике работы российских компаний?
3. Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского руководителя и как вы рекомендовали бы их преодолевать?

Ситуационная задача 5
В отстающее отделение предприятия пришел из другого хозяйства управляющий – Е.В. Рудаков. Его отличали высокая работоспособность, хорошие знания по всем отраслям. По типу руководителя Е. В. Рудаков относился к автократическому. С первых дней он работал от зари до зари. Вникал в дела бригад и ферм. Многое подсказывал, принимал решения за бригадиров и заведующих фермами. Его часто не устраивало, как выполняли управленческие функции отдельные работники. На месте он выполнял эти работы значительно быстрее, показывая образцы труда. Работники при Е. В. Рудакове стали работать энергичнее.
В результате отделение в числе первых провело посевную компанию. По возвращении из отпуска Е. В. Рудаков обнаружил, что дела на отделении опять идут плохо.
1. Определите 5 аспектов проблемы?
2. В чем главная ошибка Е. В. Рудакова.
3. Какое решение приняли бы Вы в этой ситуации? Обоснуйте принятое Вами решение

Критерии оценки:

зачтено	Ответ на вопрос дан правильно. Объяснение хода решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в т.ч. из лекционного курса), с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие. Правильно дана характеристика ситуации, ее обоснование, в полном объеме составлен алгоритм стратегии действий психолога
незачтено	Ответ на вопрос задачи дан неправильно. Неверно охарактеризована ситуация, неверно выбрана стратегия работы психолога Объяснение хода ее решения непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в т.ч. лекционным материалом), со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценочное средство 4. **Реферат**

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Основные направления в современной психологии управления.
3. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
4. Личность как объект управления.
5. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
6. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
7. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
8. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя.
9. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
10. Мотив как психологическая причина поведения.
11. Социально-психологические механизмы поведения личности в коллективе.
12. Место социального контроля в управлении групповыми процессами.
13. Социально-психологические аспекты управления в экстремальных ситуациях
14. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
15. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
16. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
17. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
18. Специфика и закономерности управленческого общения.
19. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
20. Легитимность власти: юридический и психологический аспекты.
21. Административные и психологические ресурсы управленческой деятельности.
22. Особенности психологии должности в государственных учреждениях здравоохранения.
23. Психологические механизмы влияния и взаимовлияния в процессе общения руководителя и подчиненного.
24. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
25. Социально-психологические аспекты регулирования конфликтов в организациях.
26. Социально-психологическая адаптация работников учреждений здравоохранения
27. Социально-психологические основы лидерства.
28. Подходы к понятию «Организационная культура». Типологии организационных культур.
29. Концепция организационной культуры Э. Шейна.
30. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
31. Развитие социально-психологической компетентности персонала.
32. Методы диагностики организационной культуры.
33. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы. Критерии оценки коммуникативной структуры.
34. Анализ практики преодоления негативных социально-психологических явлений и пути совершенствования.
35. Стратегии приятия решений в организации. Принятие решений в организации – основные этапы.
36. Социально-психологические проблемы подбора и расстановки руководителей на предприятиях.
37. Социально-психологические проблемы адаптации сотрудников к организационному окружению.
38. Основные направления социально-психологического обучения персонала в организациях.
39. Социально-психологические проблемы удовлетворенности трудом сотрудников организации.

40. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
41. Проблемы оценки результативности труда персонала.
42. Методы оценки результативности труда сотрудников. Ошибки оценки результативности труда сотрудников.

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов за реферат – **10 баллов**

8-10 баллов выставляется, если демонстрирует точное понимание задания. Содержание реферата соответствует теме. Обоснование выводов подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

6-7 баллов выставляется, если демонстрируется достаточное понимание задания, допускается его выполнение с незначительными ошибками. содержание соответствует теме, не вполне ее раскрывая. Объяснение недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

0-5 баллов выставляется, если демонстрируется разная степень непонимания задания либо выполняет его с критическими ошибками. Содержание соответствует теме, не раскрывая ее. Объяснение непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях

Оценочное средство 5. **Аналитическое задание** *(работа в микрогруппах)*

Творческое задание 1. Изучение и конспектирование дополнительной литературы по дисциплине в микрогруппах.

1. Прочитать закрепленную за микрогруппой книгу, обсудить содержание в рабочей группе. Перечень книг:

- Э. Кирхлер, К. Родлер. Мотивация в организациях, 155с.
- Л.А. Верещагина. Психология персонала, 226с.
- Принятие решений в организациях, 163с.
- И.Н. Морозова. Эффективный сотрудник, 187с.
- М. Минько.Время «Ч», 201с.
- М. Кей. Турбо-менеджмент, 276 с.
- К. Мейер, С. Дэвис. Живая организация, 331 с.

2. Сделать конспект книги (1экз. на микрогруппу) по следующей схеме:

Текст первоисточника (Изложение раздела, главы)	Ключевые слова, понятия и краткий вывод	Собственное мнение

Объем конспекта от 12 до 18 листов

3. Представить конспект книги в форме доклада

Критерии оценки:

Максимальное количество баллов – **10 баллов**

8-10 баллов выставляется, если демонстрирует точное понимание задания. Обоснование выводов подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.

6-7 баллов выставляется, если демонстрируется достаточное понимание задания, допускается его выполнение с незначительными ошибками. содержание соответствует теме, не вполне ее раскрывая. Объяснение недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

0-5 баллов выставляется, если демонстрируется разная степень непонимания задания либо выполняет его с критическими ошибками. Содержание соответствует теме, не раскрывая ее. Объяснение непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в виде зачета. Содержание оценочных средств.

Оценочное средство 1. **Тестирование**

1. Под субъектом управления следует понимать
*индивида (или группу), оказывающих воздействие на действия других людей
действия отдельного индивида или группы
систему коммуникаций
самоуправление

2. Общие закономерности управления разработала наука
*кибернетика
теория организации
социология
менеджмент

3. Продолжите предложение: "Управление – это …
особый вид социальной диагностики
принцип воздействия человека на биологический организм
воздействия на природные явления
*целенаправленное изменение образа жизни социальных групп

4. Предметом дисциплины "Психология управления" является
управление
функции управления
управленческие законы
*управленческие взаимодействия

5. Управленческие отношения возникают в результате
взаимодействия коммуникативной системы
межличностного общения
*взаимодействия субъекта и объекта управления
действий подчиненных

6. К разновидностям управленческих отношений относится
объективность
*субординация
динамичность
системность

7. Смысл так называемых «отношений координации» заключается в

*согласовании деятельности субъектов управления
подчинении субъектов управления
соблюдении норм и правил
ориентации на референтнтную группу

8. Под "социальной ролью" личности следует понимать
социальное положение
статус
социальные установки
*нормативную систему требований к действиям индивида

9. "Функциональная роль" индивида в группе определяется
степенью ответственности индивида
*должностными инструкциями, правилами
образованием, квалификацией
личными качествами индивида

10. К психическим свойствам личности можно отнести
*темперамент
цели, ценности
внимание, воля
социально-демографические характеристики

11. К социальным свойствам личности относится
темперамент
*нравственные принципы
память, ощущения
характер

12. Свойство личности, связанное с процессом саморегуляции :
воля

13. Под социальной организацией следует понимать
*совокупность индивидов, объединенных общей деятельностью
совокупность социальных групп
набор санкций
набор целей

14. Под "групповыми нормами" понимается
сложившиеся стандарты поведения в обществе
нормативы производственной деятельности
инструкции по выполнению технологии
требования руководителя к работнику
*правила регуляции поведения индивида в группе

15. "Групповые нормы" существуют для
регуляции производства
создания благоприятных условий выполнения заданий
проявления инициативы и творчества
*эффективного управления поведением личностью

16. "Производственная группа" отличается от "референтной"

*степенью принятия групповых норм
числом участников
объемом управленческих средств
квалификацией участников

17. Под "формальными отношениями" в организации следует понимать
необходимый ресурс организации
функции управления
*правила и нормы поведения
организационную структуру

18. Основные характеристики "формальных отношений" в организации
системность
безупречность
противоречивость
*безличность

19. "Неформальные отношения" в организации характеризуются
*противоречивостью
системностью
безличностью
доброжелательностью

20. Психологической общностью социальную группу делает
*психологические особенности членов группы
групповые цели, ценности, потребности
управленческие отношения
социально-демографические характеристики ее участников

21. Групповая динамика – это …
*процесс и результат целенаправленного воздействия
направление психологической науки
процесс целеполагания
уровень сплоченности группы

22. Под "групповой сплоченностью" следует понимать
процесс усвоения групповых норм и ценностей
характер руководства групповой
методы управления
*эффективность работы группы

23. "Лидерство" характеризует признак
стабильность
назначение извне
стихийность
*целенаправленность

24. Под " руководством" следует понимать
процесс согласования управленческого решения
отношения между руководителями
*деятельность по определению целей и способов их достижения
мотивация персонала

25. В группу производственных функций руководителя следует включать
установление дисциплины внутри организации
стимулирование подчиненных к работе
*определение целей и методов управления
развитие инициативы персонала

26. К социально-психологическим функциям руководителя следует относить
предписание работ
контроль выполнения заданий
сбор и переработка информации
*стимулирование подчиненных к работе

27. Власть – это …
признание руководителя коллективом
*форма влияния, опирающаяся на должностной статус
экономическая возможность могущества
результат функционирования организации

28. Понятие "авторитет" включает
особый вид отношений между руководителем и под-чиненным
должностная позиция руководителя
*признание окружающих
условие успешной работы подчиненных

29. Под "стилем управления" понимается
*комплекс деловых особенностей руководителя
совокупность методов решения проблем управления
функции управления
принципы управления

30. "Жестким" типом планирования характеризуется стиль управления
либеральный
*директивный
коллегиальный
демократический

31. Ориентируется на людей в процессе принятия решения стиль управления
*либеральный
коллегиальный
демократический
директивный

32. Под "управленческим общением" следует понимать
целенаправленное воздействие
взаимодействие между подчиненными
*обмен информацией между субъектом и объектом управления
общение между менеджерами

33. Субординационная форма управленческого общения характеризуется
согласованием действий
симпатиями партнеров общения

моральной регуляцией
*административным подчинением

34. При выборе той или иной формы общения руководителю необходимо учитывать
систему контроля
*индивидуальные характеристики людей
уровень управления
цели и задачи организации

35. Психологическая основа для обеспечения управленческого общения
рациональное использование рабочего времени
повышение потенциала работника
*коммуникация
делегирование полномочий

36. Под "качеством управленческого общения" следует понимать
информационное обеспечение взаимодействия с подчиненными
уважительное отношение к подчиненным
*достижение изменения действий подчиненных
психологический комфорт сторон общения

37. Качество управленческого общения обеспечивает
*владение средствами общения
наличие формальной власти
авторитет
сотрудничество

38. "Отношения взаимозависимости" в организации связаны с
системой контроля
процессом планирования
*противоречиями, возникающими между организацией и индивидом
условиями приема на работу

39. Коммуникация - это…
побуждение к активности
процесс целеполагания
общение человека с человеком
*система взаимодействий между людьми

40. Оновная функция коммуникации в организации
целеполагания
информационная
*мотивационную
планирования

41. Основные элементы коммуникативного процесса
*сообщение
система контроля
авторитет
планирование

42. Под "коммуникативной сетью" следует понимать

неформальную группу в организации
характер межличностных отношений
*систему, в пределах которой работники вступают во взаимодействие
цели организации

43. Основные области коммуникативного взаимодействия руководителя с персоналом
планирование
найм на работу
дисциплина
*оценка труда подчиненного

44. Основой коммуникативной сети является
*симпатии работников друг к другу
управление организацией
общие цели и интересы работников
система санкций

45. Анализ коммуникативных сетей способствует
установлению системы контроля
мотивации работников
*диагностике изменения формальной и неформальной структур
планированию

46. Под мотивацией следует понимать
систему санкций в организации
*процесс побуждения к деятельности
процесс планирования
процесс общения

47. В качестве мотива может выступить
премии
льготы
*профессиональный интерес
карьерный рост

48. В качестве стимулов может выступать
льготы
интересы
цели
*все варианты

49. Основой мотивации является
система санкций
*потребности
групповое давление
процесс целеполагания

50. Основным мотиватором, с точки зрения теории Ф.Тейлора, является
потребности
*деньги
система наказаний
различные льготы

51. В группу "теорий процесса" входят мотивационные теории
теория двух факторов
теория справедливости
теория систем
*теория ожидания

52. В качестве мотиватора, с точки зрения теории А.Маслоу, следует рассматривать
*потребности
деньги
систему наказаний
различные льготы

53. Средства стимулирования выполняют функции
целеполагания
оказания целенаправленного воздействия
*социализации
интеграции

54. Важным условием направленности и силы воздействия стимула является
система контроля в организации
*характер применяемого средства стимулирования
планирование
цели организации

55. Под "конфликтом" следует понимать
естественный результат взаимодействия людей
*столкновение противоположных целей и интересов
внутреннее противоречие
психологическую несовместимость

56. Причиной "организационных конфликтов" является
рассогласование целей организации
подмена главной цели организации некими нормами и правилами
притязания личности на вакантную должность
*несоответствие целей и потребностей работника

57. Причиной межличностных конфликтов является
рассогласование целей организации
подмена главной цели организации некими правилами и нормами
*притязаний личности на вакантную должность
стиль управления

58. Конфликт в организации выполняет функцию
*информационную
целеполагания
стимулирующую
адаптивную

59. Основными элементами конфликта являются
*участники конфликта
нормативные документы организации

система санкций

60. Основные психологические причины, ведущие к конфликтным ситуациям в организации
особенности личности руководителя
консерватизм взглядов
столкновение новых технологий
*борьба за власть

61. Под динамикой конфликта следует понимать
противоречивость интересов
*стадии протекания конфликта
деятельность руководителя по устранению конфликта

62. На процесс управления конфликтом оказывают влияние факторы
*определение предмета конфликта
взаимное доверие оппонентов
групповая динамика
уровень управления

63. Основным средством разрешения конфликта является
беседа
*переговоры
приказ
поощрение

64. Основой управленческого решения является
*руководитель
проблемная ситуация
подчиненный
система планирования

65. Интерес социологов к изучению управленческого решения обусловлен
объективностью информации, задействованной в решениях
тем, что решение принимается личностью
*в решениях фиксируются управленческие отношения
тем, что процесс принятия решения носит осознанный характер

66. В социально-психологическом исследовании процесса принятия решения, прежде всего, выявляется
роль подчиненного
*цели организации
интересы общества
фактическая ситуация выбора

67. Назовите ошибку психологического плана, часто сопровождающую процесс принятия решения.
перенасыщенность принятых решений
переоценка успеха решений
противоречивость новых решений прежним
*привычка принимать решения по шаблону

68. Продолжите фразу: "Управление – это …
работа всего персонала организации
целенаправленное воздействие
#принцип согласования отношений между социальными группами

#открытая динамическая система

69. Основные характеристики малой группы
#немногочисленность
#личное взаимодействие
#тесное и непосредственное общение
финансовые взаимообязательства

70. Основные факторы, влияющие на успешность работы членов группы
#состав группы
#величина группы
#протекание динамических процессов
внешние условия

71. Основные динамические процессы, влияющие на эффективность работы группы
#руководство
групповые совещания
#система методов управления
механизмы контроля

72. Степень сплоченности группы обеспечивают факторы
#взаимные симпатии членов группы
#удовлетворенность работой в группе
групповые нормы
наличие авторитарного лидера

73. Основные механизмы, обеспечивающие успешную работу группы
система принуждения
#групповые нормы
целеполагание
#субординация

74. Основные критерии эффективности лидерства
стратегии управления
#результативность коллектива (группы)
#принципы управления
внедрение нововведений

75. Личность руководителя характеризуют
#деловые качества
определенные правила и инструкции
#компетентность
#уверенность в себе, стрессоустойчивость
#стремление к достижению цели, ответственность

76. Для России характерны типы "отношений взаимозависимости"
#патерналистский
новаторский
аналитический
ситуационный
#бюрократический

77. Роль коммуникации в управлении организацией заключается в
#обмене информацией
#координации, согласовании действий работников

регуляции системы контроля
функционировании организации

78. Характер взаимоотношений в коммуникативной сети организации
объективный
#регулярный
непредсказуемый
#упорядоченный

79. К психологическим условиям эффективности стимулирования следует относить
#учет самооценки подчиненного
#сложившиеся традиции в группе
#непрерывность воздействия стимулов
#соответствие применяемых средств заслугам (или упущениям) подчиненного

80. Назовите негативные последствия конфликта в организации.
#интеграция персонала
#снижение дисциплины
#разрушение коммуникативных сетей
#снижение производительности

81. Основные методы разрешения конфликта
системные
#структурные
координационные
#межличностные
коммуникативные

82. Основные признаки, характеризующие управленческое решение
#системность
#вариативность
#осознанность
#объективность

83. Основными этапами процесса принятия решения следует считать
#выбор альтернатив
#разработка плана
#анализ проблемы
собеседование с исполнителями

84. К внешним факторам, влияющим на выбор альтернатив, относятся
#качество информации
техническая оснащенность
#свойства личности руководителя
компетентность персонала

85. К внутренним факторам, влияющим на выбор альтернатив, следует относить
качество информации
#техническая оснащенность
свойства личности руководителя
#компетентность персонала

86. К психологическим аспектам управленческого решения можно относить
#описание проблемной ситуации
#восприятие решений исполнителем

#диагностика проблемы

Шкала оценивания
«Отлично» - более 90% правильных ответов
«Хорошо» - 70-89% правильных ответов
«Удовлетворительно» - 60-69% правильных ответов
«Неудовлетворительно» - менее 60% правильных ответов

Творческое задание 2. **Разработка учебного квеста на одну из тем дисциплины** (выполняется в микрогруппах)

1. Знакомство с основными понятиями по выбранной теме. Распределяются роли в команде. Все члены команды должны помогать друг другу. Определить вид квеста. Команды стартуют с разных точек, которые будут для них финишными. В зависимости от сюжета квесты могут быть:

– линейными, в которых игра построена по цепочке: разгадав одно задание, участники получают следующее, и так до тех пор, пока не пройдут весь маршрут;

– штурмовыми, где все игроки получают основное задание и перечень точек с подсказками, но при этом самостоятельно выбирают пути решения задач;

– кольцевыми, они представляют собой тот же «линейный» квест, но замкнутый в круг.

2. Разработка структуры квеста, требований к его отдельным элементам:

– ясное вступление, где четко описаны главные роли участников или сценарий квеста, предварительный план работы, обзор всего квеста.

– центральное задание, где четко определен итоговый результат самостоятельной работы

– роли, от лица которых они могут выполнить задания. для каждой роли необходимо прописать план работы и задания.

– описание процедуры работы, которую необходимо выполнить каждому участнику квеста при самостоятельном выполнении задания (этапы).

– описание критериев и параметров оценки квеста. руководство к действиям, где описывается, как организовать и представить собранную информацию. Заключение, где суммируется опыт, который будет получен участниками при выполнении самостоятельной работы над квестом.

3. Разработка заданий для квеста:

– пересказ – демонстрация понимания темы на основе представления материалов из разных источников в новом формате: создание презентации, плаката, рассказа.

– планирование и проектирование – разработка плана или проекта на основе заданных условий.

– самопознание – любые аспекты исследования личности.

– компиляция – трансформация формата информации, полученной из разных источников: например, создание книги кулинарных рецептов, виртуальной выставки.

– творческое задание – творческая работа в определенном жанре - создание пьесы, стихотворения, песни, видеоролика.

– аналитическая задача – поиск и систематизация информации.

– детектив, головоломка, таинственная история – выводы на основе противоречивых фактов.

– достижение консенсуса – выработка решения по острой проблеме.

– оценка – обоснование определенной точки зрения.

– журналистское расследование – объективное изложение информации (разделение мнений и фактов).

4. Проведение разработанного квеста.

– начальный этап (командный): распределяются роли в команде.

– ролевой этап: индивидуальная работа в команде на общий результат. участники одновременно, в соответствии с выбранными ролями, выполняют задания. после того, как команда получит задание, нужно найти ответ. дается 3 попытки, если с 3 попытки не называется правильный ответ, то команда получает дополнительное задание (например, из полученных слов нужно будет составить ключевое слово).

– заключительный этап: команда работает совместно. по результатам исследования проблемы формулируются выводы и предложения. в оценке результатов принимают участие как преподаватели, так и учащиеся путем обсуждения или интерактивного голосования. проводится анализ выполненных работ, где оцениваются понимание задания, достоверность используемой информации, ее отношение к заданной теме, логичность, структурированность информации, определенность позиций, подходы к решению проблемы, индивидуальность, профессионализм представления

Оценочный лист

1. Разработка квеста как учебного задания на одну из тем дисциплины. Выполняется в микрогруппах

зачтено	Содержание квеста соответствует теме. Обоснование выбора вида квеста и заданий подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные (уточняющие) вопросы верные, четкие.
незачтено	Содержание квеста соответствует теме, не раскрывая ее. Объяснение хода квеста как учебного задания непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

2. Проведение разработанного квеста

зачтено	Квест разработан и проведен Квест по совместной оценке преподавателя и участников соответствует критериям: достижение заявленной цели; достижение качества процесса выполнения работы; содержание; сложность заданий. язык описания заданий должен быть понятен; -мотивированность участников; -безопасность выполнения; - разнообразие заданий; -оригинальность; -логичность; -целостность
незачтено	Квест разработан, но не проведен/ квест не разработан полностью Объяснение хода решения непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, со значительными затруднениями и ошибками. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

5. Критерии оценивания результатов обучения

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если он показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если при ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.