

**Приложение 2 к РПД Психология управления
37.03.01 Психология,
Направленность (профиль) «Практическая психология»
Форма обучения –заочная
Год набора - 2020**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология,
3.	Направленность (профиль)	«Практическая психология»
4.	Дисциплина (модуль)	Б1.В.09 Психология управления
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2020

2. Перечень компетенций

<ul style="list-style-type: none"> • способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5); • способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); • способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13); • способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).
--

3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
Раздел 1. Предмет психологии управления.	ОК-5, ОК-6, ПК-13, ПК-14	особенности коммуникации устной и письменной речи на русском и иностранном языках; социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; условия создания психологическ	строить коммуникац ию в устной и письменной формах на русском и иностранно м языках для решения задач межличност ного и межкультур ного взаимодейст вия; уметь работать в коллективе,	•способами коммуникац ии в устной и письменной формах на русском и иностранно м языках для решения задач межличност ного и межкультур ного взаимодейст вия, •способами работы в	Подготовка реферативного доклада Тестирование Подготовка презентации Аннотирование литературы Конспектирован ие первоисточнико в Подбор и решение кейса Подготовка конспектов практических занятий

<p>Раздел 2. Психологические аспекты реализации управленческой деятельности руководителя.</p>	<p>ОК-5, ОК-6, ПК-13, ПК-14</p>	<p>ого климата; принципы отбора кадров; психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников</p>	<p>толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; осуществлять отбор кадров и создавать психологический климат</p>	<p>коллективе, толерантно воспринимаемая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, •способами проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации и производственного процесса •способами реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p>Подготовка реферативного доклада Подготовка презентации Аннотирование литературы Конспектирование первоисточников Подбор и решение кейса Подготовка конспектов практических занятий</p>
<p>Раздел 3. Социально-психологические аспекты управления организациями.</p>	<p>ОК-5, ОК-6, ПК-13, ПК-14</p>				<p>Тестирование Подбор и решение кейса Подготовка конспектов практических занятий Аннотирование литературы Конспектирование первоисточников</p>
<p>Раздел 4. Личность руководителя.</p>	<p>ОК-5, ОК-6, ПК-13, ПК-14</p>				<p>Подготовка презентации Аннотирование литературы Конспектирование первоисточников Подбор и решение кейса</p>

Самостоятельная работа студентов в условиях балльно-рейтинговой системы обучения.

Рейтинговая система обучения предполагает многобалльное оценивание студентов, но это не простой переход от пятибалльной шкалы, а возможность объективно отразить в баллах расширение диапазона оценивания индивидуальных способностей студентов, их усилий, потраченных на выполнение того или иного вида самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свою «цену». Правильно организованная рейтинговая система обучения позволяет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Кроме того, в систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы или разрешению научных проблем. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе научного кружка и т.д.). При этом студенты, не спешащие сдавать работу вовремя, могут получить и отрицательные баллы. Вместе с тем, поощряется

более быстрое прохождение программы отдельными студентами. Например, если учащийся готов сдавать зачет или писать самостоятельную работу раньше группы, можно добавить ему дополнительные баллы.

Рейтинговая система - это регулярное отслеживание качества усвоения знаний и умений в учебном процессе, выполнения планового объема самостоятельной работы. Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой - объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Так каждый вид учебной деятельности приобретает свою «цену». Получается, что «стоимость» работы, выполненной студентом безусловно, является количественной мерой качества его обученности по той совокупности изученного им учебного материала, которая была необходима для успешного выполнения задания.

При использовании рейтинговой системы:

- основной акцент делается на организацию активных видов учебной деятельности, активность студентов выходит на творческое осмысление предложенных задач;
- во взаимоотношениях преподавателя со студентами есть сотрудничество и сотворчество, существует психологическая и практическая готовность преподавателя к факту индивидуального своеобразия «Я-концепции» каждого студента;
- предполагается разнообразие стимулирующих, эмоционально-регулирующих, направляющих и организующих приемов вмешательства (при необходимости) преподавателя в самостоятельную работу студентов;
- преподаватель выступает в роли педагога-менеджера и режиссера обучения, готового предложить студентам минимально необходимый комплект средств обучения, а не только передает учебную информацию; обучаемый выступает в качестве субъекта деятельности наряду с преподавателем, а развитие его индивидуальности выступает как одна из главных образовательных целей;
- учебная информация используется как средство организации учебной деятельности, а не как цель обучения.

Рейтинговая система обучения обеспечивает наибольшую информационную, процессуальную и творческую продуктивность самостоятельной познавательной деятельности студентов при условии ее реализации через технологии личностно-ориентированного обучения (проблемные, диалоговые, дискуссионные, эвристические, игровые и другие образовательные технологии).

Большинство студентов положительно относятся к такой системе отслеживания результатов их подготовки, отмечая, что рейтинговая система обучения способствует равномерному распределению их сил в течение семестра, улучшает усвоение учебной информации, обеспечивает систематическую работу без «авралов» во время сессии. Большое количество разнообразных заданий, предлагаемых для самостоятельной проработки, и разные шкалы их оценивания позволяют студенту следить за своими успехами, и при желании у него всегда имеется возможность улучшить свой рейтинг (за счет выполнения дополнительных видов самостоятельной работы), не дожидаясь экзамена. Организация процесса обучения в рамках рейтинговой системы обучения с использованием разнообразных видов самостоятельной работы позволяет получить более высокие результаты в обучении студентов по сравнению с традиционной вузовской системой обучения.

Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а так же активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз.

Следует отметить и все шире проникающие в учебный процесс автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать ту или иную дисциплину и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

В МАГУ разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку, которая доступна, легко подсчитывается как преподавателем, так и студентом: 91-100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично»; 81-90% максимальной суммы баллов - оценка «хорошо»; 61-80 («4») % максимальной суммы баллов - оценка «удовлетворительно»; 60% и менее от максимальной суммы - оценка «неудовлетворительно».

Критерии оценивания знаний по дисциплине:

Оценка «отлично» («5» – 91-100 баллов) ставится, когда студент показывает глубокое и

всестороннее знание предмета, рекомендованной литературы, аргументировано и логически стройно излагает материал, свободно применяет теоретические положения при анализе современных событий, процессов и явлений, связывает их с задачами будущей профессиональной деятельности, использует средства наглядности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «хорошо» («4» – 81-90 баллов) ставится, когда студент твердо знает предмет, рекомендованную литературу, аргументировано излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных событий, коренных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «удовлетворительно» («3» – 61-80 баллов) ставится, когда студент в основном знает предмет, рекомендованную литературу и умеет применять полученные знания для анализа современных проблем экономического развития страны и будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «неудовлетворительно» («2» – 60 баллов и менее) ставится, когда студент представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии) и (или) не усвоил основного содержания дисциплины.

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	2	5	10

4.2. Подбор кейс - заданий

Баллы	Критерии оценивания (за 1 кейс-задание – 1 балл)	Количественный показатель - оценка
9	<ul style="list-style-type: none"> изложение материала логично, грамотно, без ошибок; свободное владение профессиональной терминологией; умение высказывать и обосновать свои суждения; студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; студент организует связь теории с практикой. 	отлично
5	<ul style="list-style-type: none"> студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный. 	хорошо
3	<ul style="list-style-type: none"> студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала. 	удовлетворительно
1	<ul style="list-style-type: none"> отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса. 	неудовлетворительно

4.3. Подготовка презентаций

Структура презентации	Максимальное количество баллов
Содержание	
Сформулирована цель работы	0,5
Понятны задачи и ход работы	0,5
Информация изложена полно и четко	0,5
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	0,5
Сделаны выводы	0,5
Оформление презентации	
Единый стиль оформления	0,5
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	0,5
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	0,5
Ключевые слова в тексте выделены	0,5
Эффект презентации	
Общее впечатление от просмотра презентации	0,5
Мах количество баллов	5
Окончательная оценка:	

4.4. Подготовка докладов

Баллы	Характеристики ответа студента
2	<ul style="list-style-type: none"> • студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; • уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; • опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; • умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; • делает выводы и обобщения; • свободно владеет понятиями
1	<ul style="list-style-type: none"> • студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; • не допускает существенных неточностей; • увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; • аргументирует научные положения; • делает выводы и обобщения; • владеет системой основных понятий
0,5	<ul style="list-style-type: none"> • тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; • допускает несущественные ошибки и неточности; • испытывает затруднения в практическом применении знаний; • слабо аргументирует научные положения; • затрудняется в формулировании выводов и обобщений; • частично владеет системой понятий
0	<ul style="list-style-type: none"> • студент не усвоил значительной части проблемы; • допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; • испытывает трудности в практическом применении знаний;

	<ul style="list-style-type: none"> • не может аргументировать научные положения; • не формулирует выводов и обобщений; • не владеет понятийным аппаратом
--	---

4.5. Написание эссе, реферата

Критерии и шкала оценивания эссе, реферата

<i>Оценка</i>	<i>Критерии оценивания</i>
Отлично	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе/ реферата; деление текста на введение, главную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы. Все требования предъявленные к заданию выполнены.
Хорошо	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе/реферата, в известной мере выполнено задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы.
Удовлетворительно	Тезис сформирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе/реферата; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично; заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
Неудовлетворительно	Тезис отсутствует или не соответствует теме эссе/реферата; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный».

4.6. Работа на практических занятиях

Баллы	Характеристики ответа студента
2	<ul style="list-style-type: none"> • - студент глубоко и всесторонне усвоил проблему; • - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; • - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью; • - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; • - делает выводы и обобщения; • - свободно владеет понятиями
1	<ul style="list-style-type: none"> • - студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы; • - не допускает существенных неточностей; • - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью; • - аргументирует научные положения; • - делает выводы и обобщения; • - владеет системой основных понятий
0,5	<ul style="list-style-type: none"> • - тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; • - допускает несущественные ошибки и неточности; • - испытывает затруднения в практическом применении знаний; • - слабо аргументирует научные положения; • - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; • - частично владеет системой понятий
0	<ul style="list-style-type: none"> • - студент не усвоил значительной части проблемы; • - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; • - испытывает трудности в практическом применении знаний; • - не может аргументировать научные положения; • - не формулирует выводов и обобщений; • - не владеет понятийным аппаратом

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине

5.1 Тестовое задание по курсу «Психология управления»

Раздел 1. Предмет психологии управления

1. Идея о том, что рациональное управление предприятием должно устанавливаться снизу вверх принадлежит:

- А) А. Файоль
- Б) Ф. Тейлор
- В) Э. Мейо
- Г) Д. Макгрегор

2. Идея о том, что организация есть целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого:

- А) процессному подходу в теории управления
- Б) системному подходу в теории управления
- В) ситуационному подходу в теории управления
- Г) конвенциональному подходу в теории управления

3. Предметом психологии управления персоналом является:

- А) психологические особенности процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организации
- Б) психологические закономерности деятельности по организации основных управленческих функций
- В) системе «человек-человек»

4. К теориям управленческой мысли не относится:

- А) теория научного управления
- Б) теория классического управления
- В) теория поведенческих наук
- Г) теория научной мотивации

5. Основоположителем теории научного управления является:

- А) А. Файоль
- Б) Ф. Тейлор
- В) Э. Мейо
- Г) Д. Макгрегор

6. В теории научного управления были разработаны:

- А) идеи научной организации труда персонала
- Б) научной организации труда топ-менеджеров
- В) научной организации труда менеджеров

7. К структурам организаций неорганического типа не относится:

- А) проектная
- Б) линейная
- В) функциональная
- Г) линейно-штабная

Раздел 2. Личность руководителя

8. В качестве личностных ориентации, присущих успешным предпринимателям, Д. Хорнедей называет:

- А) Разносторонность связанных со сферой их деятельности знаний
- Б) Умение ладить с людьми
- В) Ориентация на извлечение выгоды
- Г) Перфекционизм
- Д) Ориентация на избегание неудач
- Е) Все названное
- Ж) Все, кроме названного в пп. 4 и 5
- З) Названное в пп. 2 и 3

9. Как характерную черту современного предпринимательства Т. Митчел отмечает:

- А) Возрастающую агрессивность предпринимательства
- Б) Противоречия между индивидуалистическими символами предпринимательства и коллективной реальностью современных организаций и рынка
- В) Снижение креативности
- Г) Усиление консервативных и конформистских мотивов

10. Основным видом коммуникативного поведения руководителя является:

- А) переговоры
- Б) публичные выступления
- В) деловая беседа

11. Что из перечисленного препятствует реализации партисипативного стиля руководства:

- А) Нежелание руководителя делить власть с подчиненными
- Б) Низкий профессиональный уровень подчиненных
- В) Неуверенность подчиненных, их боязнь самостоятельной работы
- Г) Плохое информационное обеспечение в организации
- Д) Недостаток стимулов для включения в соучастие
- Е) Дефицит времени для выполнения работы
- Ж) Специфика задачи, требующая более жесткого руководства
- З) Все названное
- И) Все, кроме названного в п. Г

12. Оценка психологической эффективности руководства не предполагает:

- А) оценку личностных особенностей руководителя;
- Б) оценку авторитета руководителя;
- В) оценку мотивации работников.

13. Стиль руководства – это:

- А) характеристика личности руководителя;
- Б) проявление способностей руководителя;
- В) характеристика деятельности руководителя.

Раздел 3. Психологические аспекты реализации управленческой деятельности руководителя

14. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:

- А) Постоянство
- Б) Оперативность
- В) Открытость
- Г) Объективность
- Д) Экономичность
- Е) Контроль не должен быть тотальным
- Ж) Сфера контроля не должна определяться пристрастиями и интересами руководителя
- З) Контроль является проявлением внимания к работникам
- И) Адекватность системы контроля личности руководителя
- К) Доведение результатов контроля до исполнителя
- Л) Все названное
- М) Все, кроме названного в пп. В и Е
- Н) Все, кроме названного в пп. В, Е, З и И

15. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:

- А) Администраторская
- Б) Стратегическая
- В) Экспертно-консультативная
- Г) Представительская
- Д) Воспитательская
- Е) Психотерапевтическая
- Ж) Коммуникативно-регулирующая
- З) Инновационная
- И) Дисциплинарная
- К) Все названные
- Л) Все, кроме пп. Д и Е
- М) Все, кроме пп. Д, Е и Ж

16. Что из перечисленного НЕ входит в круг стандартов инновационного поведения руководителя:

- А) Предоставление свободы действий творческим, талантливым сотрудникам и поддержка энтузиастов
- Б) Готовность к изменениям организационной архитектуры
- В) Умение предвидеть динамику и перспективы рынка
- Г) Фокусирование инновационной работы в постоянно действующих подразделениях, непосредственно подчиненных руководителю

17. Функция руководителя, предполагающая выбор целей и стратегий развития предприятия, планирование методов реализации поставленных целей, выбор и внедрение инноваций – это:

- А) тактическая функция
- Б) стратегическая функция
- В) организационная функция

18. Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности – это:

- А) обслуживающий персонал
- Б) административный персонал
- В) инженерно-технический персонал
- Г) производственный персонал

19. При формулировке целей перед подчиненными необходимо:

- А) ориентироваться на индивидуальные интересы работника
- Б) достигать компромисс между индивидуальными и общеорганизационными интересами
- В) ориентироваться на цели организации

20. Наибольшим мотивационным потенциалом обладают:

- А) легкие цели
- Б) цели, требующие для их достижения средних усилий
- В) трудные цели

21. К позитивным эффектам делегирования относится все, КРОМЕ:

- А) Снижение напряжения у менеджера
- Б) Большая оперативность
- В) Более энергичная и успешная работа группы
- Г) Увеличение степени группового согласия
- Д) Развитие подчиненных и рост креативности в работе

22. Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга в интерпретации М. Вудкока и Д. Фрэнсиса включает факторы, подразделяемые на:

- А) Регуляторы мотивации и основные мотиваторы
- Б) Технологические и психологические
- В) Финансовые и эмоциональные
- Г) Прямые и косвенные

Раздел 4. Социально-психологические аспекты управления организациями

23. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:

- А) Иерархии рабочих отношений
- Б) Неформальных отношений
- В) Административного назначения
- Г) Сопротивления группы руководству

24. При проведении беседы и переговоров необходимо:

- А) оказывать давление на партнеров
- Б) поддерживать атмосферу взаимного доверия
- В) занимать отстраненную позицию

25. Группа, состоящая из высококвалифицированных специалистов, целью которых является решение поставленных перед ними производственных задач –это:

- А) матричная группа
- Б) проектная группа
- В) конгломерат
- Г) команда

26. К способам принятия группового решения не относится:

- А) групповое интервью

- Б) «мозговой штурм»
- В) групповая дискуссия
- Г) огруппление мышления

27. По Б. Бассу и Д. Барретту, благоприятность или неблагоприятность условий для реализации партисипативного стиля руководства определяется:

- А) Характеристиками руководителя, подчиненных, стоящих перед группой задач
- Б) Органичностью этого стиля для руководителя
- В) Запросами и ожиданиями подчиненных
- Г) Уровнем руководителя в иерархической структуре организации

28. Феномен каузальной атрибуции может проявляться в деловых отношениях интерпретационными ошибками:

- А) Различие оценки роли личностных факторов и внешних обстоятельств в объяснении своего и чужого поведения
- Б) Проекция на большинство людей своих собственных взглядов и мнений
- В) Неравные возможности ролевого поведения
- Г) Иллюзорные корреляции
- Д) Все названное
- Е) Все, кроме названного в п. Г

29. Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:

- А) Его служебного положения
- Б) Влияния общего впечатления о нем
- В) Уровня его образования
- Г) Предшествующего рабочего опыта

30. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии и психологии управления:

- А) Авторитарный, демократический, попустительский
- Б) Вертикальный, горизонтальный, векторный
- В) Фокусированный, глобальный, неопределенный
- Г) Иерархический, паритетный, смешанный

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний
Ключ к типовому контрольному заданию № 1**

№№ Раздела	№ вопроса	Вариант №1
Раздел -1	1.	Б
	2.	Б
	3.	А, Б
	4.	Г
	5.	Б
	6.	А
	7.	А
Раздел -2	8.	Ж
	9.	Б
	10.	В
	11.	З
	12.	А
	13.	В
	Раздел -3	14.
15.		И
16.		В
17.		Б
18.		А
19.		Б
20.		В
21.		Г
22.		А
Раздел -4	23.	Б

24.	Б
25.	Б,Г
26.	Г
27.	А
28.	Д
29.	Б
30.	А

Типовое контрольное задание № 2

1. Групповые решения по сравнению с индивидуальными более:

1. оригинальны;
2. экономичны;
3. надёжны.

2. Личностные особенности руководителя:

1. показатель успешности руководства ;
2. фактор эффективности руководства ;
3. не влияют на эффективность руководства.

3. Упрощенные модели коммуникационных сетей в организации разделяются на:

1. Вертикальные и горизонтальные
2. Сложные и простые
3. Централизованные и децентрализованные
4. Структурированные и хаотические

4. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:

1. Иерархии рабочих отношений
2. Неформальных отношений
3. Административного назначения
4. Сопротивления группы руководству

5. Эффективным стилем принятия решения является:

1. осторожный;
2. импульсивный;
3. рискованный.

6. Неформальное общение

1. необходимо для эффективных коммуникаций
2. снижает эффективность коммуникаций
3. не оказывает влияния на эффективность коммуникаций

7. Неформальные отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:

1. Горизонтальные и вертикальные
2. Условные и безусловные
3. Деловые и эмоциональные
4. Прямые и косвенные

8. Феномен группового единomyслия характеризуется

1. Излишним оптимизмом и тягой к риску
2. Коллективным стремлением рационализировать принятое решение
3. Безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
4. Стереотипом негативного восприятия соперников
5. Самоцензурой членов группы и давлением на несогласных
6. Иллюзией единодушия группы
7. Появлением в группе охранителей группового духа
8. Всем сказанным
9. Всем, кроме указанного в пп. 1 и 7

9. Причиной плохих коммуникаций не является:

1. отсутствие обратной связи
2. аттракция
3. отсутствие контроля над невербальными сигналами

10. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя:

1. Наем

2. Адаптацию
 3. Карьеру
 4. Повышение квалификации
 5. Реструктуризацию
 6. Оценку
 7. Все названное
 8. Все, кроме названного в п. 5
 9. Все, кроме названного в пп. 2 и 5
- 11. Феномен каузальной атрибуции может проявляться в деловых отношениях интерпретационными ошибками:**
1. Различие оценки роли личностных факторов и внешних обстоятельств в объяснении своего и чужого поведения
 2. Проекция на большинство людей своих собственных взглядов и мнений
 3. Неравные возможности ролевого поведения
 4. Иллюзорные корреляции
 5. Все названное
 6. Все, кроме названного в п. 4
- 12. Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:**
1. Его служебного положения
 2. Влияния общего впечатления о нем
 3. Уровня его образования
 4. Предшествующего рабочего опыта
- 13. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, КРОМЕ:**
1. Экономические
 2. Целевой
 3. Проектирования и перепроектирования работ
 4. Управляемого конфликта
 5. Партисипативный
- 14. Целевой метод стимулирования труда предполагает свойства целей, в число которых входят:**
1. Простота, ясность, четкость, измеримость
 2. Определенность и измеримость результатов
 3. Трудность в пределах достижимого
 4. Легкость
 5. Определенность во времени
 6. Контролируемость
 7. Все названное
 8. Все, кроме названного в п. 3
 9. Все, кроме названного в п. 4
- 15. Исключите неверное суждение**
1. лидерство – психологическое явление
 2. руководителю необходимо быть лидером
 3. лидерство может переходить в руководство
- 16. Наличие несогласного меньшинства в группе**
1. полезно
 2. не имеет значения
 3. вредно
- 17. Исключите неверное суждение**
1. очень высокая сплоченность группы имеет особую ценность
 2. с ростом сплоченности усиливается переживание чувства личной безопасности
 3. по мере роста сплоченности снижается текучесть рабочей силы
- 18. Принципы вознаграждения включают в себя:**
1. Конкретность
 2. Немедленность
 3. Приуроченность к событиям в жизни страны или организации
 4. Достижимость

5. Непредсказуемость и нерегулярность
 6. Вознаграждение как воплощенное внимание высшего руководства организации
 7. Все верно
 8. Верно все, кроме указанного в п. 3
 9. Верно все, кроме указанного в п. 5
- 19. Стиль руководства – это:**
1. характеристика личности руководителя;
 2. проявление способностей руководителя;
 3. характеристика деятельности руководителя.
- 20. Наибольшее влияние на эффективное руководство оказывает:**
1. моральный авторитет;
 2. формальный авторитет;
 3. функциональный авторитет.
- 21. Если процесс принятия решения отклоняется от имеющихся предписаний, то это:**
1. зависит от организационной культуры;
 2. грубое нарушение;
 3. нормальное явление.
- 22. Традиционная модель стиля руководства (К. Левина) имеет своим основанием:**
1. степень жёсткости руководителя;
 2. эмоциональность руководителя;
 3. способ реализации функции принятия решения.
- 23. Участие группы наибольшей степени затрудняет процесс принятия решений на этапе:**
1. анализа проблемы;
 2. выбора наилучшей альтернативы;
 3. формулировки альтернатив (вариантов решений).
- 24. Наилучшие решения вырабатываются группой объёмом:**
1. 3 человека;
 2. объём значения не имеет;
 3. 4 - 8 человек.
- 25. «Сдвиг риска» наблюдается:**
1. в групповом решении;
 2. в индивидуальном решении;
 3. в управлении инновационным процессом.
- 26. Основным видом коммуникативного поведения руководителя является:**
1. переговоры
 2. публичные выступления
 3. деловая беседа
- 27. При проведении беседы и переговоров необходимо:**
1. оказывать давление на партнеров
 2. поддерживать атмосферу взаимного доверия
 3. занимать отстраненную позицию
- 28. Наибольшим мотивационным потенциалом обладают:**
1. легкие цели
 2. цели, требующие для их достижения средних усилий
 3. трудные цели
- 29. При формулировке целей перед подчиненными необходимо:**
1. ориентироваться на индивидуальные интересы работника
 2. достигать компромисс между индивидуальными и общеорганизационными интересами
 3. ориентироваться на цели организации
- 30. Эффект межличностного восприятия, характеризующийся склонностью людей доверять информации, представленной им в научном, магическом или ритуальном контексте - это:**
1. эффект ореола
 2. эффект установки
 3. эффект Барнума
 4. эффект проекции
- 31. К способам принятия группового решения не относится:**
1. групповое интервью

2. «мозговой штурм»
3. групповая дискуссия
4. огруппление мышления

32. Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности – это:

1. обслуживающий персонал
2. административный персонал
3. инженерно-технический персонал
4. производственный персонал

33. Функция руководителя, предполагающая выбор целей и стратегий развития предприятия, планирование методов реализации поставленных целей, выбор и внедрение инноваций – это:

1. тактическая функция
2. стратегическая функция
3. организационная функция

34. Оценка психологической эффективности руководства не предполагает:

1. оценку личностных особенностей руководителя;
2. оценку авторитета руководителя;
3. оценку мотивации работников.

35. Группа, состоящая из высококвалифицированных специалистов, целью которых является решение поставленных перед ними производственных задач –это:

1. матричная группа
2. проектная группа
3. конгломерат
4. команда

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний
Ключ к типовому контрольному заданию № 2**

Номер вопроса	Ответ	Номер вопроса	Ответ
1	3	19	3
2	2	20	2
3	3	21	3
4	2	22	3
5	3	23	2
6	1	24	3
7	3	25	1
8	8	26	3
9	2	27	2
10	8	28	3
11	5	29	2
12	2	30	3
13	4	31	4
14	9	32	1
15	2	33	2
16	1	34	1
17	1	35	2, 4
18	8		

5.2 Вопросы к зачету/экзамену

Перечень вопросов

1. Предмет психологии управления. Школы управленческой мысли.
2. Подходы в теории управления (процессуальный, системный, ситуационный).
3. Современные принципы управления персоналом.
4. Понятие и особенности управленческой деятельности.
5. Подходы к исследованию управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, ролевой анализ, функциональный анализ).

6. Понятие организация. Ее структура.
7. Делегирование полномочий. Значение, предмет, особенности.
8. Принципы делегирования. Виды работ, подлежащие и неподлежащие делегированию в управленческой деятельности.
9. Правила и показатели эффективного делегирования полномочий.
10. Этапы делегирования полномочий.
11. Ошибки, допускаемые руководителем в процессе делегирования полномочий.
12. Специфика мотивации трудовой деятельности подчиненных. Мотивационный аудит.
13. Особенности мотивации трудовой деятельности руководителей
14. Методы управления мотивационно-потребностной сферой работников. Алгоритм разработки программ материального и нематериального стимулирования персонала в организации.
15. Психологическое содержание понятия «инновация». Виды инноваций.
16. Этапы внедрения инноваций.
17. Социально-психологические факторы, определяющие успешное внедрение нововведений.
18. Виды психологических барьеров, возникающих на пути внедрения инноваций. Способы их преодоления.
19. Психологические основы аттестации персонала.
20. Ассесмент как способ подбора и аттестации кадров. Технология реализации ассесмента.
21. Особенности адаптации сотрудников на предприятии. Модель адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности.
22. Обучение персонала (определение потребности организации в обучении персонала, цели, задачи, виды и формы обучения, оценка эффективности обучения).
23. Психологические основы управления карьерным ростом сотрудников (карьера, типы карьеры).
24. Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры.
25. Факторы, определяющие карьерный рост.
26. Функция принятия решения в деятельности руководителя. Структура и этапы.
27. Групповые решения, их преимущества и недостатки. Этапы группового принятия решений.
28. Коммуникативная функция руководителя. Ошибки коммуникации.
29. Перцептивная сторона общения как фактор успешного (неуспешного) взаимодействия.
30. Переговорный процесс, этапы и техники.
31. Управление конфликтами на предприятии (причины, функции конфликтов, виды организационных конфликтов).
32. Динамика развития конфликтов, способы разрешения, методы профилактики возникновения.
33. Роль руководителя в управлении конфликтами: посредничество и арбитраж.
34. Командная форма организации работ, ее преимущества и риски. Виды команд. Алгоритм их создания. Факторы, способствующие эффективной работе в команде.
35. Внутрикомандные роли (конструктивные и деструктивные). Этапы развития команды.
36. Функция целеполагания в управленческой деятельности.
37. Функция контроля и оценки в управленческой деятельности. Значение, принципы реализации.
38. Представительская функция руководителя. Имидж и средства его формирования.
39. Непсихологические и психологические критерии эффективности руководства.
40. Личностные особенности эффективного руководителя.
41. Стили руководства подчиненными (авторитарный, либеральный, демократический, партисипативный).
42. Факторы, определяющие выбор стиля руководства.
43. Управление формированием психологического климата в организации.
44. Организационная культура: понятие, структура, методы поддержания.
45. Особенности профессионального отбора руководителей
46. Технология аттестации руководящих кадров.
47. Особенности планирования карьеры руководителей.
48. Понятие деформации. Факторы, обуславливающие возникновение деформаций в профессиональной деятельности менеджера.
49. Профессиональные кризисы как источник деформаций руководителя.
50. Уровни деформации личности в профессиональной деятельности.
51. Профессиональные заболевания, их специфика.
52. Способы профилактики и преодоления деформаций.

53. Понятие руководства. Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства.
54. Личностные особенности эффективного руководителя.
55. Стиль руководства. Классические и современные представления об эффективном стиле руководства.
56. Виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя. Составляющие психологического авторитета (моральный и функциональный авторитет).

5.3. Примерная тематика рефератов.

1. Современные принципы управления персоналом.
2. Подходы к исследованию управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, ролевой анализ, функциональный анализ).
3. Ошибки, допускаемые руководителем в процессе делегирования полномочий.
4. Специфика мотивации трудовой деятельности подчиненных. Мотивационный аудит.
5. Особенности мотивации трудовой деятельности руководителей
6. Психологические основы аттестации персонала.
7. Ассесмент как способ подбора и аттестации кадров. Технология реализации ассесмента.
8. Особенности адаптации сотрудников на предприятии. Модель адаптации в изменяющихся условиях профессиональной деятельности.
9. Обучение персонала (определение потребности организации в обучении персонала, цели, задачи, виды и формы обучения, оценка эффективности обучения).
10. Психологические основы управления карьерным ростом сотрудников (карьера, типы карьеры).
11. Динамика развития конфликтов, способы разрешения, методы профилактики возникновения.
12. Роль руководителя в управлении конфликтами: посредничество и арбитраж.
13. Командная форма организации работ, ее преимущества и риски. Виды команд. Алгоритм их создания. Факторы, способствующие эффективной работе в команде.
14. Организационная культура: понятие, структура, методы поддержания.
15. Особенности профессионального отбора руководителей
16. Технология аттестации руководящих кадров.
17. Уровни деформации личности в профессиональной деятельности.
18. Профессиональные заболевания, их специфика.
19. Способы профилактики и преодоления деформаций.
20. Личностные особенности эффективного руководителя.