

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»
Калининградский филиал

Кафедра анализа, бухгалтерского учета и статистической отчетности

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по учебной работе
С.А. Носкова
29 мая 2020 г.



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПСИХОЛОГИЯ»

(приложение к рабочей программе)

Направление подготовки бакалавра
38.03.02 Менеджмент

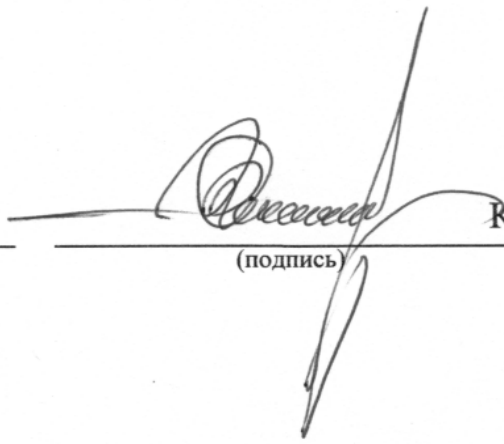
Тип образовательной программы
Прикладной бакалавриат

Направленность (профиль) образовательной программы
Менеджмент организации

Полесск
2020

Автор

Доцент

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long, sweeping stroke that extends upwards and to the right.

Кибыш А.И.

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	8
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	15

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины «Психология» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в карте компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Структурные элементы компетенции (знать, уметь, владеть)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы*	Виды занятий для формирования компетенций**	Оценочные средства для проверки формирования компетенции***
ОК - 5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>знать: основные представления о применении знаний и методов психологии в управлении предприятием, основные представления об этапах и закономерностях развития личности; представление о процессах обучения и воспитания.</p> <p>уметь: применить полученные психолого-педагогическое мышление, творческие задатки и способности, выявлять причинно-следственные связи в природных и социальных явлениях.</p> <p>владеть: единой культурой, методами и принципами социально-этического и гуманистического подхода в науке, закономерностями развития личности.</p>	1	Занятия лекционного типа, Занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся	Тест
ОК - 6	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>знать: основные методы отбора и анализа материалов к заданиям различного типа</p>	1	Занятия лекционного типа, Занятия семинарского	Тест

		(подготовка доклада, выполнение тестов, кейс-заданий, презентаций); уметь: самостоятельно составлять текст выступления, искать ответы в различных источниках (психологических словарях, энциклопедиях, научных статьях, монографиях); владеть: навыками поиска, обработки и анализа необходимой информации, методами и приемами публичного выступления, создания презентаций.		типа, самостоятельная работа обучающихся	
ОП К-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	знать: основные представления о применении знаний и методов психологии в решении некоторых социальной значимости проблем. уметь: нести ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений, находить организационно-управленческие решения. владеть: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность	1	Занятия лекционного типа, Занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся	Тест
ПК-1	владением навыками использования	знать: процессы групповой динамики и принци	1	Занятия лекционного типа,	Тест

	<p>основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>пы формирования команды.</p> <p>уметь: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>владеть: навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>		<p>Занятия семинарского типа, самостоятельная работа обучающихся</p>	
--	---	---	--	--	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

Компетенция	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции***	
		отсутствие усвоения (ниже порогового)	неполное усвоение (пороговое)	хорошее усвоение (углубленное)	отличное усвоение (продвинутое)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);							
знать	1	не знает основные понятия компетенции	немного знает основные понятия компетенции	знает основные понятия компетенции	отлично знает основные понятия компетенции	тест	зачёт
уметь	1	не умеет оперировать основными понятиями компетенции	слегка умеет оперировать основными понятиями компетенции	умеет оперировать основными понятиями компетенции	отлично умеет оперировать основными понятиями компетенции	тест	зачёт
владеть	1	не владеет понятийным аппаратом компетенции	не достаточно хорошо понятийным аппаратом компетенции	владеет понятийным аппаратом компетенции	отлично владеет понятийным аппаратом компетенции	тест	зачёт
способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-6)							
знать	1	не знает основные понятия компетенции	немного знает основные понятия компетенции	знает основные понятия компетенции	отлично знает основные понятия компетенции	тест	зачёт
уметь	1	не умеет оперировать основными понятиями компетенции	слегка умеет оперировать основными понятиями компетенции	умеет оперировать основными понятиями компетенции	отлично умеет оперировать основными понятиями компетенции	тест	зачёт
владеть	1	не владеет понятийным аппаратом компетенции	не достаточно хорошо понятийным аппаратом компетенции	владеет понятийным аппаратом компетенции	отлично владеет понятийным аппаратом компетенции	тест	зачёт

способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2)							
знать	1	не знает основные понятия компетенции	немного знает основные понятия компетенции	знает основные понятия компетенции	отлично знает основные понятия компетенции	тест	зачёт
уметь	1	не умеет оперировать основными понятиями компетенции	слегка умеет оперировать основными понятиями компетенции	умеет оперировать основными понятиями компетенции	отлично умеет оперировать основными понятиями компетенции	тест	зачёт
владеть	1	не владеет понятийным аппаратом компетенции	не достаточно хорошо понятийным аппаратом компетенции	владеет понятийным аппаратом компетенции	отлично владеет понятийным аппаратом компетенции	тест	зачёт
владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)							
знать	1	не знает основные понятия компетенции	немного знает основные понятия компетенции	знает основные понятия компетенции	отлично знает основные понятия компетенции	тест	зачёт
уметь	1	не умеет оперировать основными понятиями компетенции	слегка умеет оперировать основными понятиями компетенции	умеет оперировать основными понятиями компетенции	отлично умеет оперировать основными понятиями компетенции	тест	зачёт
владеть	1	не владеет понятийным аппаратом компетенции	не достаточно хорошо понятийным аппаратом компетенции	владеет понятийным аппаратом компетенции	отлично владеет понятийным аппаратом компетенции	тест	зачёт

2.2. Шкала оценивания компетенций

Средство оценивания: тест

Шкала оценивания:

Если студент ответил правильно менее чем на **51 %** вопросов, то дисциплина считается неусвоенной, и он получает оценку **«неудовлетворительно»**.

Если студент ответил правильно на **51-70 %** вопросов, то ему ставится оценка **«удовлетворительно»**.

Если студент ответил правильно на **71-90 %** вопросов, то он получает оценку **«хорошо»**.

Если студент ответил правильно на **91-100 %** вопросов, то ему ставится оценка **«отлично»**.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Средство оценивания: тест

Тестовые задания 1 вида

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. Основоположником 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

Тестовые задания 2 вида

1. В качестве личностных ориентации, присущих успешным предпринимателям, Д. Хорней 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

2. 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

3. Основным видом коммуникативного поведения руководителя является:

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

4. 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

5. Оценка психологической эффективности руководства не предполагает:

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

6. Стиль руководства – это:

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

Тестовые задания 3 вида

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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

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

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

6. 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

7. Наибольшим мотивационным потенциалом обладают:

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

8. 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

9. 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

Тестовые задания 4 вида

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

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

2. При проведении беседы и переговоров необходимо:

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

3. 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

4. К способам принятия группового решения не относится:

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

5. 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) Ограниченностью этого стиля для руководителя
- В) Запросами и ожиданиями подчиненных
- Г) Уровнем руководителя в иерархической структуре организации

6. 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

7. 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

8. 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

Вариант 2

Тестовые задания 1 вида

1. Ролевой анализ управленческой деятельности разработал:

- А) Херцберг
- Б) Э. Мейо
- В) Ф. Тейлор
- Г) Г. Минцберг

2. Закономерностью управленческой деятельности не является:

- А) неопределенность отклика
- Б) неадекватность самооценки
- В) расщепление смысла управленческой информации
- Г) консолидации

3. Основоположителем теории классического (административного) управления является:

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

4. В теории классического управления были разработаны:

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

5. В структуру группы не входит:

- А) формальная
- Б) неформальная
- В) конфиденциальная
- Г) функциональная

6. К структурам организаций органического типа не относится:

- А) проектная
- Б) матричная
- В) конгломерат
- Г) линейная

7. Не является видом организации:

- А) гомогенная
- Б) гетерогенная
- В) аутогенная

Тестовые задания 2 вида

1. Что из перечисленного входит в число психологических (нематериальных) мотиваторов предпринимательского поведения:

- А) Потребность в достижении
- Б) Внутренний локус контроля
- В) Система ценностей
- Г) Личностные особенности
- Д) Все названное
- Е) Названное в пп. А и Г

2. Согласно сводным данным Д. Хорнедея, успешным предпринимателям присущи все перечисленные личностные черты, КРОМЕ:

- А) Уверенность в себе
- Б) Настойчивость и энергичность
- В) Ответственность и независимость
- Г) Креативность, предусмотрительность
- Д) Доминантность, агрессивность
- Е) Гибкость
- Ж) Независимость и оптимистичность

3. В число психологических критериев эффективности руководства входит:

- А) Удовлетворенность членством в группе/ коллективе и работой
- Б) Мотивация членов группы/коллектива
- В) Авторитет руководителя
- Г) Самооценка группы/коллектива
- Д) Все названное
- Е) Все, кроме названного в п. 3

4. Что из перечисленного описывает позитивные результаты менеджмента, ориентированного на развитие сотрудников:

- А) Интерес и воодушевление работающих

- Б) Повышение результативности работы
- В) Формирование кадровых ресурсов
- Г) Улучшение рабочего климата
- Д) Повышение стандартов
- Е) Все перечисленное
- Ж) Все, кроме указанного в пп. В и Д

5. К негативным эффектам делегирования ответственности относятся все, КРОМЕ:

- А) Риск невыполнения работы и/или снижения качества
- Б) Угроза со стороны выдвигающихся лидеров
- В) Рост креативности в подходе к рутинным работам
- Г) Усложнение процесса принятия решений

6. Согласно Г. Минцбергу, менеджерские роли объединяются в три блока:

- А) Межличностный, информационный и связанный с принятием решений
- Б) Эмоциональный, интеллектуальный, функциональный
- В) Личностный, межличностный и функциональный
- Г) Лидерский, профессиональный, формальный

Тестовые задания 3 вида

1. Принципы вознаграждения включают в себя:

- А) Конкретность
- Б) Немедленность
- В) Приуроченность к событиям в жизни страны или организации
- Г) Достижимость
- Д) Непредсказуемость и нерегулярность
- Е) Вознаграждение как воплощенное внимание высшего руководства организации
- Ж) Все верно
- З) Верно все, кроме указанного в п. В
- И) Верно все, кроме указанного в п. Д

2. В блок принятия решения, по Г. Минцбергу, входят менеджерские роли:

- А) Лидер, лицо организации, связной
- Б) Монитор, передатчик, накопитель
- В) Предприниматель, стабилизатор, распределитель ресурсов, посредник

3. Эффективным стилем принятия решения является:

- А) осторожный;
- Б) импульсивный;
- В) рискованный.

4. Целевой метод стимулирования труда предполагает свойства целей, в число которых входят:

- А) Простота, ясность, четкость, измеримость
- Б) Определенность и измеримость результатов
- В) Трудность в пределах достижимого
- Г) Легкость
- Д) Определенность во времени
- Е) Контролируемость
- Ж) Все названное
- З) Все, кроме названного в п. В
- И) Все, кроме названного в п. Г

5. В число основных характеристик партисипативной метода, согласно Д.С. Синку, НЕ входит:

- А) Голос при решении проблемы
- Б) Действенное делегирование прав
- В) Стремление к использованию индивидуальной и коллективной мудрости
- Г) Совместное принятие решений
- Д) Ответственность группы за ошибки входящего в нее человека

6. Что из перечисленных факторов личностного характера препятствует инновационным процессам в организации:

- А) Восприятие неудовлетворенности существующим положением как личной обиды

- Б) Страх перед изменениями и уменьшением степени определенности будущего
- В) Стремление ориентироваться прежде всего на избегание неудач, а не на достижение успеха
- Г) Все названное

7. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, КРОМЕ:

- А) Экономические
- Б) Целевой
- В) Проектирования и перепроектирования работ
- Г) Управляемого конфликта
- Д) Партиципативный

8. Нововведения быстрее и успешнее реализуются:

- А) В небольших организационных структурах
- Б) При наличии внутриорганизационной конкуренции
- В) При терпимости к неудачам
- Г) При наличии специальных инновационных отделов
- Д) В стабильно-удовлетворительных социальных рыночных условиях
- Е) Все верно
- Ж) Верно все, кроме указанного в п. А
- З) Верно все, кроме указанного в пп. Г и Д

9. К ключевым навыкам принятия решений рутинного уровня относится все перечисленное, КРОМЕ:

- А) Разумная оценка ситуации
- Б) Неуклонное следование процедуре
- В) Гуманное лидерство
- Г) Авторитарное лидерство
- Д) Контроль и мотивация сотрудников

Тестовые задания 3 вида

1. Участие группы наибольшей степени затрудняет процесс принятия решений на этапе:

- А) анализа проблемы;
- Б) выбора наилучшей альтернативы;
- В) формулировки альтернатив (вариантов решений)

2. «Сдвиг риска» наблюдается:

- А) в групповом решении;
- Б) в индивидуальном решении;
- В) в управлении инновационным процессом.

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

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

4. Соучаствующее (партиципативное) руководство предполагает:

- А) Регулярные совещания руководителя с подчиненными
- Б) Открытость в отношениях руководителя с подчиненными
- В) Вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений
- Г) Делегирование подчиненным тех или иных полномочий
- Д) Создание особых групп с правом принятия ими самостоятельных решений
- Е) Обеспечение работнику возможности самостоятельных разработки проблем и формулирования идей
- Ж) Все названное
- З) Все, кроме названного в п. Е
- И) Все, кроме названного в пп. В и Д

5. Партиципативный стиль руководства предполагает наличие у подчиненных всех перечисленных качеств, КРОМЕ:

- А) Высокий уровень знаний, умений

- Б) Высокий уровень потребности в независимости и стремление к равенству в отношениях
- В) Тяга к творчеству
- Г) Стремление к личностному росту
- Д) Ориентация на дальние цели
- Е) Достаточно высокий образовательный уровень

6. Если процесс принятия решения отклоняется от имеющихся предписаний, то это:

- А) зависит от организационной культуры;
- Б) грубое нарушение;
- В) нормальное явление.

7. Наилучшие решения вырабатываются группой объёмом:

- А) 3 человека;
- Б) объём значения не имеет;
- В) 4 - 8 человек.

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

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

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Средство оценивания: тест МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Непременной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины являлся контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний студента. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у испытуемого студента. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены, контрольные работы, опросы студентов и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и по сему они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике. По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому студенту при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы. Однако все варианты тестовых заданий содержат группы вопросов по различным эпохам отечественной истории, что предполагает наличие у студентов знаний по всему курсу.

Вопросы на зачёт по дисциплине «Психология»

1. Психология как наука. Объект и предмет психологии управления.

2. Понятие управления. Субъект и объект управления. Уровни управления. Сравнительный анализ понятий: управление и руководство.
3. Законы управления.
4. Понятие и специфика управленческой деятельности.
5. Функции управления.
6. Индивидуальная управленческая концепция руководителя: понятие, структура, источники формирования. Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция и стиль управленческой деятельности.
7. Понятие стиля управления. Различные подходы в психологии к классификации стилей управления.
8. Сравнительная характеристика авторитарного и демократического стилей управления.
9. Подходы к изучению личности руководителя.
10. Критерии профессиональной пригодности специалистов: способности, профессионально-важные качества (ПВК), компетенция и компетентность. Виды психологической компетентности современного руководителя.
11. Стресс в деятельности руководителя: профессиональный, организационный, рабочий стресс: общая характеристика феноменов.
12. Стресс в деятельности руководителя: синдром эмоционального выгорания (фазы, симптомы, факторы). Способы нейтрализации управленческого стресса.
13. Познавательные процессы в деятельности руководителя: восприятие, память, мышление.
14. Интеллект и его влияние на эффективность управленческой деятельности.
15. Управленческие способности.
16. Принятие управленческих решений: подходы и факторы; типы, уровни, стили принятия решений. Специфические виды поведения руководителя в ситуации принятия управленческих решений.
17. Принятие управленческих решений: модели и основные ошибки принятия управленческих решений.
18. Классические теории научного менеджмента (подходы: У. Тейлора, А. Файоля, М. Вебера).
19. Доктрина человеческих отношений (подходы: Э. Мейо, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта).
20. Современные подходы к управлению: ситуационный и системный подходы.
21. Модели и структуры управления.
22. Обобщенный психологический портрет сотрудника современной российской организации: сотрудник как социальный индивид, экономический индивид, представитель организации.
23. Обобщенный психологический портрет сотрудника современной российской организации, функционирующей в постсоветском пространстве: позитивные и негативные черты личности российского работника.
24. Психологические особенности современного российского работника с различными социально-демографическими характеристиками.
25. Понятие мотивации и мотива труда. Виды трудовой мотивации (внутренняя, внешняя положительная, внешняя отрицательная), их влияние на эффективность трудовой деятельности.
26. Содержательные теории мотивации труда (подход А. Маслоу, теория «С-В-Р» Алдерфера, теория приобретенных потребностей МакКлеланда, мотивационно-гигиеническая теория Герцберга).
27. Процессуальные теории мотивации труда (теория ожиданий Врума, теория справедливости Адамса, модель Портера-Лоулера, теория постановки целей Локка).

28. Понятие мотивирования. Основные подходы к реализации функции мотивирования в управленческой деятельности.
29. Сравнительный анализ понятий: «группа», «коллектив», «команда». Командные роли и типы команд. Этапы формирования команды.
30. Кадровая политика организации: понятие, типы принципы, требования.

Шкала оценивания:

- оценка **«зачтено отлично»** выставляется студенту, если студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т.п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;
- оценка **«зачтено хорошо»** выставляется студенту, если студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы;
- оценка **«зачтено удовлетворительно»** выставляется студенту, если студент усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;
- оценка **«незачтено»** выставляется студенту, если студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.