Приложение 1

к рабочей программе дисциплины

«Психология менеджмента»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

*Кафедра философии и юридической психологии*

Фонд оценочных средств

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление и профиль подготовки:

37.03.01 Психология

Год набора на ОПОП

2017

Форма обучения

Очная, заочная

Владивосток 2020

**1 ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ\***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код компетенции | Формулировка компетенции | Номер  этапа  (1–6) |
| 1 | ОК-6 | Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. | 4 |
| 2 | ПК-8 | Способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии. | 2 |
| 3 | ПК-13 | Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. | 3 |

Компетенция считается сформированной на данном этапе (номер этапа таблица 1 ФОС) в случае, если полученные результаты обучения по дисциплине оценены положительно (диапазон критериев оценивания результатов обучения «зачтено», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично»). В случае отсутствия положительной оценки компетенция на данном этапе считается несформированной.

**2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

**<ОК-6>< Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия>**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения) | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | - основные этические принципы профессиональной деятельности (объективность, компетентность, независимость, взаимоуважение, конфиденциальность); принципы коллективной работы и особенности действия социальных установок, как основы социальной, культурной, этнической и конфессиональной интолерантности. | полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы; |
| **Умеет** | - корректно относится к критике профессиональных достижений научного и бизнес-сообщества, соблюдать беспристрастность, исключающую возможность интолерантного отношения к разным группам и проявлять инициативу в групповой работе. | корректность выбора методов (инструментов) решения задач; |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | - правилами делового поведения и этическими нормами, связанными с осуществлением профессиональной деятельности, что позволяет эффективно работать в коллективе и толерантно воспринимать различные социальные группы и отдельных индивидов. | самостоятельность решения поставленных задач. |

**<ПК-8>< Способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии>**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  **(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)** | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | - основы планирования, организации и правила проведения прикладного исследования, профессионального тестирования, методологические особенности исследовательской и практической позиции в психологии; основы научного исследования: определение объекта исследования, методов исследования, эффекта исследования. | полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы; |
| **Умеет** | - использовать психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов, в соответствии с поставленной целью проводить экспериментальное исследование и анализировать полученные результаты; осуществлять подбор психодиагностического материала для проведения профессионального тестирования, выделять методологические основы психологических исследований, определять проблемную область, обосновывать предмет, объект изучения, формулировать научную гипотезу при проведении стандартного прикладного исследования, обосновывать методы исследования, связывая философские и теоретические основания работы с практическим уровнем работы, делать выводы при разных типах психологического исследования, выделить необходимую и достаточную выборку эмпирических исследований, оценить и выбрать методы работы. | корректность выбора методов (инструментов) решения задач; |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | - основными приёмами диагностики и экспертизы психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп, навыками ведения и составления отчетной документации в процессе проведения экспериментального исследования; навыками проведения эффективного собеседования, навыками составления программы исследования, анкеты исследования, опросника, интервью. | самостоятельность решения поставленных задач. |

**<ПК-13>< Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса>**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Планируемые результаты обучения**  **(показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)** | | **Критерии оценивания результатов обучения** |
| **Знает** | - основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников. | полнота освоения материала, правильность ответов на поставленные вопросы; |
| **Умеет** | - осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов. | корректность выбора методов (инструментов) решения задач; |
| **Владеет навыками и/или опытом деятельности.** | - навыками проведения психологического тренинга, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиями оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности. | самостоятельность решения поставленных задач. |

**3 ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Контролируемые планируемые результаты обучения | | Контролируемые темы дисциплины | Наименование оценочного средства и представление его в ФОС | |
| текущий контроль | промежуточная аттестация |
| Знания: | основные этические принципы профессиональной деятельности (объективность, компетентность, независимость, взаимоуважение, конфиденциальность); принципы коллективной работы и особенности действия социальных установок, как основы социальной, культурной, этнической и конфессиональной интолерантности; основы планирования, организации и правила проведения прикладного исследования, профессионального тестирования, методологические особенности исследовательской и практической позиции в психологии; основы научного исследования: определение объекта исследования, методов исследования, эффекта исследования; основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества, основные свойства психологической адаптации и дезадаптации сотрудника, группы работников | Тема1:Теория и практика менеджмента;Тема2:Интеграционные процессы в менеджменте;Тема3:Лидерство и власть в менеджменте;Тема4:Психологическое сопровождение персонала в организации;Тема5:Организационные отношения в менеджменте, конфликты; Тема6:Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера | Собеседование (п.5.2) | Тестирование(п.5.1), Итоговый проект (п.5.3) |
| Умения: | - корректно относится к критике профессиональных достижений научного и бизнес-сообщества, соблюдать беспристрастность, исключающую возможность интолерантного отношения к разным группам и проявлять инициативу в групповой работе;использовать психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов, в соответствии с поставленной целью проводить экспериментальное исследование и анализировать полученные результаты; осуществлять подбор психодиагностического материала для проведения профессионального тестирования, выделять методологические основы психологических исследований, определять проблемную область, обосновывать предмет, объект изучения, формулировать научную гипотезу при проведении стандартного прикладного исследования, обосновывать методы исследования, связывая философские и теоретические основания работы с практическим уровнем работы, делать выводы при разных типах психологического исследования, выделить необходимую и достаточную выборку эмпирических исследований, оценить и выбрать методы работы;осуществлять технологии посредничества в конфликте, их социально-психологического обеспечения; производить отбор персонала на основе профессиональных методик – тестов. | Тема1:Теория и практика менеджмента;Тема2:Интеграционные процессы в менеджменте;Тема3:Лидерство и власть в менеджменте;Тема4:Психологическое сопровождение персонала в организации;Тема5:Организационные отношения в менеджменте, конфликты; Тема6:Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера | Собеседование (п.5.2) | Тестирование(п.5.1), Итоговый проект(п.5.3) |
| Навыки: | - правилами делового поведения и этическими нормами, связанными с осуществлением профессиональной деятельности, что позволяет эффективно работать в коллективе и толерантно воспринимать различные социальные группы и отдельных индивидов;основными приёмами диагностики и экспертизы психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп, навыками ведения и составления отчетной документации в процессе проведения экспериментального исследования; навыками проведения эффективного собеседования, навыками составления программы исследования, анкеты исследования, опросника, интервью; проведения психологического тренинга, способствующего оптимизации производственного процесса; навыками психодиагностики эмоционального состояния и когнитивных особенностей персонала; технологиями оценки необходимых ПВК при отборе на должности в различных сферах профессиональной деятельности. | Тема1:Теория и практика менеджмента;Тема2:Интеграционные процессы в менеджменте;Тема3:Лидерство и власть в менеджменте;Тема4:Психологическое сопровождение персонала в организации;Тема5:Организационные отношения в менеджменте, конфликты; Тема6:Психология корпоративной культуры и психологическое здоровье менеджера | Собеседование (п.5.2) | Тестирование(п.5.1) ,Итоговый проект(п.5.3) |

**4 Описание процедуры оценивания**

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид учебной деятельности | Оценочное средство | | | | | | | | | | |
| Практическое задание1 | Тестирование | Итоговый проект |  |  |  |  |  |  |  | Итого |
| Лекции |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Лабораторные занятия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Практические занятия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Самостоятельная работа | 30 | 30 |  |  |  |  |  |  |  |  | 60 |
| ЭОС |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Промежуточная аттестация |  |  | 40 |  |  |  |  |  |  |  | 40 |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 100 |

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Критерии оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Сумма баллов  по дисциплине | Оценка по промежуточной аттестации | Характеристика качества сформированности компетенции |
| от 91 до 100 | «отлично» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности. |
| от 76 до 90 | «хорошо» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. |
| от 61 до 75 | «удовлетворительно» | Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. |
| от 41 до 60 | «неудовлетворительно» | У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков. |
| от 0 до 40 | «неудовлетворительно» | Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков. |

**5 КОМПЛЕКС ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

* 1. **Тестовые задания:**

1.Понятие «норма труда» впервые ввел:

1)Ф. Тейлор;

2)Ф. Гилбрет;

3)Х. Эмерсон;

4)А. Файоль.

2. Особое внимание учету социальных и психологических аспектов в управленческой деятельности уделялось в школе:

1) поведенческой;

2) количественных методов;

3) административной;

4) классической (науки управления);

5) «человеческих отношений».

3. Датой основания менеджмента как научной дисциплины принято считать:

1) 1885 г.;

2) 1920 г.;

3) 1911 г.;

4) 1913 г.

4. Определите последовательность возникновения школ научного управления:

5) школа количественных методов;

1) бюрократическая теория М. Вебера;

6) поведенческая школа;

3) административная школа;

4) школа «человеческих отношений»;

2) классическая школа науки управления.

5. Поэлементное изучение рабочих движений, их рационализация впервые были предложены в школе:

1) науки управления (классической);

2) «человеческих отношений»;

3) поведенческой;

4) административной.

6. Управленческие функции впервые выделил и описал:

1) Д. МакГрегор;

2) Л. Урвик;

3) М. Вебер;

4) А. Файоль;

5) Э. Мэйо;

6) Ф. Гилбрет;

7) Ф. Тейлор.

7. Разработке управленческих принципов придавалось особое значение в школе:

1) классической;

2) «человеческих отношений»;

3) административной;

4) поведенческой.

8. Установите соответствие:

1) А. Файоль

2) М. Вебер

3) Д. МакГрегор

4) Э. Мэйо

5) Ф. Тейлор

а) Бюрократическая теория организаций

б) Школа «человеческих отношений»

в) Классическая школа науки управления

г) Поведенческая школа

д) Административная школа

9. Учет системной логики предприятия является основным в:

1) ситуационном подходе;

2) процессном подходе;

3) системном подходе.

10. Какой подход показал, что лучшего способа управления не существует в принципе: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

11. Предметом управленческой деятельности являются:

1) управленческие функции;

2) управленческие принципы;

3) управленческое воздействие;

4) сотрудники;

5) методы управления.

12. Связь руководителя с конечным результатом функционирования организации:

1) непосредственная;

2) опосредованная;

3) прямая;

4) отсутствует.

13. Основная цель управленческой деятельности:

1) создание комфортной социально-психологической атмосферы в коллективе;

2) обеспечение эффективного функционирования организации;

3) обеспечение четкого исполнения распоряжений руководства;

4) обеспечение действенного технологического процесса;

5) организация эффективных деловых межличностных взаимодействий.

14. К внутренним условиям управленческой деятельности не относятся:

1) противоречивость нормативных предписаний;

2) множественная подчиненность руководителя различным инстанциям;

3) жесткие временные ограничения;

4) необходимость выполнения многих действий одновременно;

5) дефицит ресурсов.

15. Содержанием управленческой деятельности является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

16. К особенностям поста руководителя не относится:

1) двойная принадлежность руководителя;

2) знание всех тонкостей технологического процесса;

3) ответственность за функционирование всей организации;

4) большие возможности для влияния на всю организацию.

17. Основные два принципа организации управленческой деятельности: планирование, контроль

8. Установите соответствие:

Подход

1) Дименсиональный анализ

2) Функциональный анализ

3) Эмпирический анализ

4) Ролевой анализ

5) Нормативный анализ

6) Микроанализ

7) Деятельностно-психологический анализ

Единица анализа

3) Ситуация управления

7) Действие

5) Должностная обязанность

6) «Мелкие управленческие дела», операции

1) Дименсии («измерения» деятельности)

4) Роль (миссия руководителя)

2) Управленческая функция

18.К деятельностно-административным функциям не относится:

* 1. принятие решения;
  2. планирование;
  3. мотивирование;
  4. управление персоналом;
  5. контроль;
  6. оперативного управления;
  7. коммуникация.

19. Среднесрочным целям соответствует следующий временной отрезок:

* + 1. до 1 года;
    2. 5 – 10 лет;
    3. 10 – 15 лет;
    4. 1 – 5 лет.

20. Определенность цели означает:

1) обоснованность цели;

2) четкость и однозначность формулировки цели;

3) достижимость цели в конкретных сложившихся обстоятельствах;

4) конкретность в способах задания целей;

21. Оптимальная временная норма цели для подчиненных, как правило, составляет:

1) 6 месяцев;

2) 5 лет;

3) 1 год;

4) 1 месяц;

5) 3 месяца.

22. Ключевым в теории управленческого прогнозирования является понятие:

1) план;

2) плановые предположения;

3) гипотеза;

4) параметры внешней и внутренней среды;

5) прогноз.

23. Реалистический сценарий основан на предположении, что:

1) экономические и социальные перспективы останутся на прежнем уровне;

2) экономические и социальные перспективы будут благоприятны;

3) экономические и социальные перспективы буду неблагоприятны.

24. Наиболее обобщенным планом является:

1) тактика;

2) стратегия;

3) программа;

4) процедура;

5) политика.

25. Тип плана, подразумевающий алгоритм действий, который позволяет перейти от планирования к исполнению, называется:

1) курс действий;

2) методы;

3) программа;

4) правила;

5) процедура.

26. Организационное управление подразумевает:

1) делегирование полномочий;

2) делегирование прав на выполнение работ;

3) передача задач исполнителям;

4) проектирование рабочих заданий.

27. Принцип обратной связи особенно важен в следующем типе контроля:

1) заключительном;

2) опережающем;

3) текущем.

28. Неформальные коммуникации существуют преимущественно с целью:

1) решения проблем;

2) удовлетворения потребности в аффилиации;

3) распространения слухов;

4) выполнения должностных обязанностей.

29. Приказы являются примером:

1) восходящего информационного потока;

2) горизонтальных коммуникаций;

3) нисходящего информационного потока;

4) диагональных коммуникаций.

30. Слухи относятся к следующему информационному каналу:

1) горизонтальный;

2) формальный;

3) диагональный;

4) неформальный;

5) вертикальный.

31. Отчеты являются формой следующего типа организационных коммуникаций:

1) восходящих;

2) нисходящих;

3) горизонтальных;

4) неформальных.

32. Централизованная коммуникативная сеть в большей степени характерна для организаций:

1) с демократическим стилем управления;

2) с авторитарным стилем управления;

3) с партисипативным стилем управления;

4) с либеральным стилем управления.

33. Определите последовательность этапов коммуникативного акта по Ф. Котлеру:

2) Кодирование сообщения и выбор канала передачи;

5) Обратная связь;

1) Зарождение идеи;

3) Передача и декодирование

4) Ответная реакция

34. Перцептивно-интерпертационные ошибки возникают в случае:

1) плохой дикции;

2) намеренного искажения информации;

3) преждевременной эмоциональной реакции на сообщение;

4) различий в восприятии и интерпретации сообщения отправителя и реципиента;

5) многозначности слов.

35. Семантические барьеры вызваны:

1) различиями в профессиональных и жизненных установках;

2) различиями в статусе отправителя и реципиента;

3) многозначностью слов;

4) большой длиной коммуникативной цепи.

36. Неформальные коммуникации невозможны между:

1) руководителем и подчиненным;

2) руководителем и представителями внешней среды;

3) рядовыми сотрудниками;

4) все ответы верны;

5) все ответы не верны.

37. Коммуникативные связи, которые существуют по установленным организационным положениям, но не реализуются в практической деятельности, не оказывают заметного влияния на взаимоотношения служащих, называются:

1) реальными;

2) одноканальными;

3) ситуативными;

4) мнимыми;

5) неустойчивыми;

6) постоянными;

38. В основе переговоров лежат следующие предпосылки:

1) глобальная совместимость интересов;

2) несовместимость интересов;

3) договоренность невозможна;

4) имеются расхождения в деталях;

5) достижение договоренности в принципе возможно;

6) отсутствие общих интересов.

39. На максимальное получение собственной выгоды ориентированы:

1) дистрибутивные переговоры;

2) позиционные переговоры;

3) внутриорганизационные;

4) интегративные.

40. Важными для успешного ведения переговоров являются все качества, за исключением:

1) терпения;

2) упрямства;

3) твердости;

4) целеустремленности.

41. Поиск аргументов и формирование команды являются этапами:

1) ведения переговоров;

2) завершения переговоров;

3) подготовки к переговорам;

42. Стратегия переговоров, при которой существует готовность к пересмотру своих позиций, называется:

1) аналитическая;

2) сотрудничество;

3) компромисс;

4) соперничество.

43. Этап, на котором переговорщики показывают, от чего они могут отказаться, и выясняют, от чего может оказаться противоположная сторона, называется:

1) заключение сделки;

2) выяснение позиций;

3) торг;

4) подготовка к переговорам.

44. Манипулирование в переговорах носит название:

1) дисквалификация;

2) блеф;

3) полемика;

4) стратагема

45. Для людей с выраженной потребностью в безопасности самыми привлекательными факторами на работе выступают:

1) высокая зарплата;

2) стабильная зарплата;

3) возможность принятия самостоятельных решений;

4) социальная страховка;

5) высокая ответственность за результаты труда.

46. Для людей с высокой потребностью в независимости и самостоятельности привлекательным фактором является:

1) гибкий график работы;

2) безопасность рабочего места;

3) наличие рискованных задач;

4) тщательный контроль со стороны руководства.

47. Условиями для удовлетворения потребности в аффилиации не являются:

1) стабильность работы;

2) наличие периодических совещаний;

3) содержание работы, связанное с общением;

4) корпоративные мероприятия;

5) безопасность рабочего места;

6) похвала со стороны окружающих.

48. Критику работы адекватно воспринимают люди с выраженной потребностью:

1) в безопасности;

2) во власти;

3) в достижениях;

4) в независимости и самостоятельности;

5) в аффилиации;

6) в уважении.

49. По мнению Д. МакКлелланда для менеджеров оптимальным является сочетание:

1) потребности в причастности и потребности во власти;

2) потребности во власти и потребности в достижениях;

3) потребности в достижениях и потребности в причастности.

50. Делегирование полномочий наиболее привлекательно для людей с выраженной потребностью:

1) в безопасности;

2) в уважении;

3) в аффилиации;

4) в достижениях.

51. Возможность повышения квалификации будет являться мотивирующим фактором для сотрудников с выраженной потребностью:

1) в независимости и самостоятельности;

2) во власти;

3) в уважении;

4) в достижениях.

52. Вовлечение сотрудников в процесс управления является основой метода мотивации:

1) материального стимулирования;

2) целевого менеджмента;

3) партисипативность;

4) ротация кадров.

53. Фотография на доске почета является элементом метода мотивации:

1) обогащения кадров;

2) партисипативность;

3) моральное стимулирование;

4) ротация кадров.

54. Установите соответствие:

Ключевые понятия теории мотивации

5) экзистенциональные потребности

1) приобретенные потребности

6) ожидание

3) потребность в самоактуализации

2) справедливость

7) удовлетворенность работой

4) теория Х

Автор теории мотивации

1) Д. МакКлелланд

2) Адамс

3) А. Маслоу

4) Д. МакГрегор

5) К. Альдерфер

6) В. Врум

7) Ф. Герцберг

55. С психологической точки зрения принятие решения это:

1) волевой процесс;

2) мыслительный процесс;

3) эмоциональный процесс;

4) мотивационный процесс;

5) мыслительный процесс, в котором большую роль играют воля, эмоции, мотивация;

6) все ответы верны.

56. Принятие управленческого решения принимает развернутую форму (процесс) в ситуации:

1) высокой динамичности среды;

2) сложности;

3) неопределенности;

4) окончания определенного цикла работы.

57. Определите последовательность принятия управленческого решения:

6) выбор альтернативы;

4) формулировка критериев оценки;

8) контроль исполнения, оценка эффективности и коррекция решения;

1) определение проблемной ситуации;

3) формулировка альтернатив;

2) анализ содержания проблемной ситуации;

7) реализация принятого решения;

5) оценка и сравнение альтернатив по крите­риям.

58. Уровень, на котором управленческие решения принимаются всем коллективом, называется:

1) локально-коллегиальным;

2) интегративно-коллегиальным;

3) автономным;

4) метаколлегиальным.

59. Решения, принимаемые на основе ощущения правильности, называются:

1) рациональными;

2) основанными на суждениях;

3) интуитивными.

60. Уровень, на котором к принятию управленческих решений приглашаются эксперты, аналитики, консультанты, называется:

1) метаколлегиальным;

2) авторитарным;

3) автономным;

4) интегративно-коллегиальным.

61. Стратегия принятия управленческого решения, когда выбор происходит путем большинства, называется:

1) компромисс;

2) консенсус;

3) «навязанного выбора»;

4) мажоритарная.

62. К нормативным требованиям, предъявляемым к управленческим решениям, не относятся:

1) эффективность;

2) обоснованность;

3) надежность;

4) своевременность;

5) реализуемость;

6) конкретность.

63. По стилю наиболее продуктивными являются:

1) инертные решения;

2) рискованные решения;

3) уравновешенные решения;

4) осторожные решения.

64. Наименее эффективными по стилю являются:

1) осторожные решения;

2) рискованные решения;

3) инертные решения;

4) импульсивные решения;

5) уравновешенные решения.

*65*. К признаку, характеризующему феномен лидерства, относится:

1) лидер назначается «сверху»;

2) регуляция межличностных отношений;

3) регуляция формальных отношений;

4) стабильность восприятия членами группы.

66. К признакам, характеризующим феномен руководства, относятся:

1) эмоциональность принятия решений;

3) назначение «сверху»;

4) наличие полномочий для санкций;

5) регуляция взаимоотношений в малой группе.

67. В организации основной формой власти выступает:

1) принудительная;

2) поощрительная;

3) экспертная;

4) легитимная;

5) информационная;

6) харизматичная.

68. Лидер в коллективе, как правило, обладает:

1) экспертной властью;

2) харизматичной властью;

3) информационной властью;

4) легитимной властью.

69. Наиболее оптимальным для управления в типичной коммерческой организации является:

1) авторитарный стиль управления;

2) демократический стиль управления;

3) либеральный стиль управления;

4) непоследовательный стиль управления;

5) гибкий стиль в зависимости от ситуации;

6) все ответы верны;

7) нет верного ответа.

70. Максимальное делегирование полномочий характерно для следующего стиля управления:

1) попустительского;

2) авторитарного;

3) демократического;

4) непоследовательного.

71. В «управленческой решётке» Р. Блейка и Д. Моутона стиль, максимально ориентированный на решение производственных проблем, называется:

1) организация;

2) доминирование - подчинение;

3) «управление в духе загородного клуба»;

4) команда.

72. Предвидение как профессионально-важное качество на первое место ставил:

1) Ф. Тэйлор;

2) А. Файоль;

3) Ф. Гилбрет;

4) Л. Гилбрет;

5) Э. Мейо.

73. Напористость, агрессивность как профессионально-важные качества менеджеров на первое место ставят:

1) финские специалисты;

2) французские специалисты;

3) американские специалисты;

4) английские специалисты.

74. Навыки межличностного общения на первое место среди профессионально важных качеств руководителя ставят:

1) японцы;

2) американцы;

3) французы;

4) россияне.

75. Большинство опрошенных японских руководителей отметили такое профессионально-важное качество, необходимое менеджеру-президенту, как:

1) обаяние;

2) сотрудничество;

3) энергичность, решительность;

4) умение слушать других;

5) умение четко формулировать цели.

76. Среди наиважнейших профессионально-важных качеств менеджеров в работе Р. Стогдилла не указано такое качество, как:

1) коммуникабельность;

2) уверенность в себе;

3) доминантность;

4) креативность;

5) вежливость;

6) независимость.

77. К общеуправленческим способностям в классификации Л.И. Уманского не относится:

1) требовательность;

2) общительность;

3) критичность;

4) психологическая избирательность;

5) психологический такт;

6) общественная энергичность.

78. Правило «7 М» характерно для:

1) японского менеджмента;

2) американского менеджмента;

3) европейского менеджмента.

79. Отсутствие болтливости как профессионально-важное качество менеджера отмечают:

1) английские специалисты;

2) американские специалисты;

3) японские специалисты;

4) немецкие специалисты;

5) финские специалисты.

80. Женщины-руководители лучше решают следующие управленческие задачи:

1) целеполагание;

2) коммуникация;

3) мотивирование;

4) планирование.

81. Наиболее специфичными для управленческой деятельности являются:

1) стрессовые состояния;

2) фрустрационные состояния;

3) депрессивные состояния;

4) состояние монотонии.

82. Агрессия в управленческой деятельности возникает как:

1) интрапунитивная реакция на фрустрационные факторы;

2) интрапунитивная реакция на стресс;

3) экстрапунитивная реакция на фрустрацию;

83. Фрустрационная устойчивость руководителя и его стрессоустойчивость зависят:

1) от наличия у руководителя высокого интеллекта;

2) от выраженности у руководителя креативности;

3) от выраженности у руководителя антиципации (способности прогнозировать различные ситуации);

4) от типа нервной системы;

5) от характера.

84. Склонность руководителя воспринимать и оценивать ситуацию как потенциально опасную характеризует его как:

1) эмоционально нерезистентную личность;

2) эмоционально резистентную личность;

3) трусливого человека;

4) эмоциональную личность;

5) невротика.

85. С возрастанием управленческого стажа эмоциональная резистентность у руководителя:

1) возрастает;

2) снижается;

3) не изменяется.

86. Утомление в управленческой деятельности имеет специфический характер и связано, прежде всего:

1) с темпераментом руководителя;

2) с особенностями нервной системы руководителя;

3) с высоким числом стрессовых ситуаций;

4) с нерегламентированностью рабочего дня;

5) с самостоятельным планированием рабочего времени.

87. Минимизация личного участия в деятельности со стороны руководителя является профилактикой:

1) стресса;

2) утомления;

3) депрессии;

4) состояния монотонии.

88. Экспрессивный компонент в управленческой деятельности не включает следующий компонент:

1) контроль за собственными эмоциональными проявлениями;

2) диагностика эмоциональных состояний подчиненных;

3) диагностика мотивации подчиненных;

4) воздействие с помощью экспрессии на мотивацию подчиненных.

Правильные ответы:

89. Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты:

1) возможны;

2) не возможны;

3) желательны;

4) не желательны.

90. Конфликты, ведущие к повышению эффективности организации, называются:

1) дисфункциональными;

2) диструктивными;

3) функциональными;

4) конструктивными.

91. Ограниченность людей, материалов, финансов, времени отражает такую причину конфликта, как:

1) различный уровень образования;

2) распределение ресурсов;

3) сплетни;

4) различия в жизненном опыте;

92. Неспособность точно определить обязанности и функции всех сотрудников и подразделений является примером такой причины конфликта, как:

1) различия в ценностях;

2) плохие коммуникации;

3) различия в целях;

4) различия в манере поведения и жизненном опыте.

93. Противостояние администрации организации, с одной стороны, и профсоюзом, с другой стороны, является примером следующего типа конфликта:

1) межличностного;

2) внутриличностного;

3) между личностью и группой;

4) межгруппового.

94. Возникновение конфликтов в большей степени характерно для организаций:

1) с линейно-функциональной структурной организацией;

2) с линейно-штабной структурной организацией;

3) с матричной структурной организацией;

4) с дивизиональной структурной организацией.

95. К межличностному методу разрешения конфликта относится:

1) принуждение;

2) разъяснение требований к работе;

3) установление общеорганизационных комплексных целей;

4) использование системы вознаграждений.

96. Стратегия разрешения конфликта, при которой высокая заинтересованность, как в собственных интересах, так и в интересах противоположной стороны, называется:

1) сотрудничество;

2) соперничество;

3) компромисс;

4) приспособление;

5) уклонение.

97. Недостатком такой стратегии разрешения конфликтов как компромисс является:

1) невозможность найти общие интересы противоборствующих сторон;

2) интересы обеих сторон не удовлетворены в полном объеме;

3) медленная выработка решения, удовлетворяющего обе стороны;

4) у противоборствующих сторон накапливаются негативные эмоции в отношении друг друга.

98. Недостатком такой стратегии разрешения конфликтов как сотрудничество является:

1) отсутствие мотивации к совместному решению проблемы;

2) отсутствие навыка переговоров;

3) невозможность найти общие интересы противоборствующих сторон;

4) медленная выработка решения.

*99*. Основной идеей профессиональной подготовки в японском менеджменте выступает:

1) идея обучения в специализированных университетах;

2) идея обучения исключительно управленческого персонала;

3) идея обучения рядовых сотрудников;

4) идея непрерывного обучения.

100. К трудовым методам обучения управленческого персонала относятся:

1) ротация;

2) мозговой штурм;

3) анализ ситуаций;

4) стажировка;

5) тренинг;

6) модерации.

* 1. **Вопросы к собеседованию :**

1. Понятие и содержание психологии менеджмента

2. Предмет и задачи психологии менеджмента

3. Этапы формирования психологии менеджмента

4. Вклад школы человеческих отношений в развитие психологии менеджмента

5. Вклад школы поведенческих наук в развитие психологии менеджмента

6. Основные концепции управления людьми в организации: теория Х и теория У Дугласа МакГрегора,

7. Основные концепции управления людьми в организации: теория Z Уильяма Оучи

8. Психологические закономерности управленческой деятельности.

9. Психологические школы изучения личности в области управления

10. Структура психологических управленческих способностей

11. Психологическая характеристика профессионально-важных качеств руководителя

12. Типологии личности руководителя.

13. Авторитет и профессиональная компетентность руководителя.

14. Комплекс угрожаемого авторитета, его симптомы и факторы.

15. Психологические закономерности процессов принятия управленческих решений.

16. Психологические характеристики индивидуальных и групповых процессов принятия управленческих решений.

17. Психологические феномены процессов принятия управленческих решений.

18. Психологические особенности поведения руководителя при выборе и реализации управленческих решений. 19. Понятие социально-психологического воздействия и его структура.

20. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения.

21. Коммуникативные психические процессы.

22. Понятие межличностного восприятия.

23. Искажения, эффекты межличностного восприятия.

24. Психологические приемы делового общения.

25. Деловая беседа, психологические предпосылки ее успешности.

26. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления. 27. Психологическая структура и функции конфликта.

28. Психологические факторы, препятствующие возникновению и развитию конфликтов.

29. Психологические рекомендации по управлению конфликтами.

30. Модель управления конфликтом К. Томаса.

31. Эмоционально-волевые процессы в менеджменте.

32. Стресс как психологическое явление.

33. Виды, уровни и компоненты стресса.

34. Профилактика стресса и отрицательных эмоций.

35. Социально-психологический климат коллектива.

36. Психологическая совместимость, срабатываемость и сплоченность коллектива

**5.3 Содержание итогового проекта для промежуточной аттестации**

Бакалавру-психологу необходимо выбрать и обосновать основные актуальные проблемы и направления психологии менеджмента в Российской Федерации и в мире, основываясь на научных материалах. На основании обозначенных проблем провести планирование проекта деятельности менеджмента в организации с психологическими методами, с указанием основных задач, формы работы, используемых технологий и методов, планируемых результатов, численности и квалификации работников. Представить результат в виде итогового проекта.

Краткие методические указания.

Объем итогового проекта составляет 8-10 страниц машинописного текста. Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части контрольной работы установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефера­тов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам».

Шкала оценки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Оценка | Баллы | Описание |
| 5 | 33-40 | Студент показал прочные знания основного содержания проблемы. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике при составлении проекта; логичность и последовательность изло­жения основных моментов. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС |
| 4 | 23-32 | Студент показал прочные знания основного содержания проблемы. Работа отличается полнотой понимания проблемы. Студент продемонстрировал: владение теоретическими знаниями; умение применения полученных знаний на практике при составлении проекта; логичность и последовательность изложения основных моментов. Однако в работе допущены одна-две неточности при анализе современных направлений профконсультационной и профориентационной работы, при планировании задач для службы. Оформление работы соответству­ет требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 3 | 13-22 | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания проблемы, отличается не­достаточной глубиной и полнотой её раскрытия. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки применения этих знаний на практике при составлении проекта; недостаточные логичность и по­следовательность описания основных задач, решаемых службой профконсультационной и профориентационной помощи. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 2 | 0-12 | Студент продемонстрировал: незнание содержания проблемы и основных вопросов теории; несформированность навыков анализа основных рисков, связанных с профессиональным выбором и планирования работы службы профкосультационной и профориентационной помощи; отсутствие логичности и последовательности в изложении материала. Допущены серьёз­ные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |

**Критерии оценки**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Баллы | Описание |
| 5 | «отлично» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 4 | «хорошо» | Студент показал прочные знания основного содержания темы. Работа отличается глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, аргументировать, приводить примеры; логичность и последовательность изло­жения. Однако в работе допущены одна-две неточности. Оформление работы соответству­ет требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 3 | «удовлетворительно» | Работа свидетельствует в основном о знании студентом содержания темы, отличается не­достаточной глубиной и полнотой раскрытия темы. Студент продемонстрировал: знание основных вопросов теории; слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение приводить аргументы и примеры; недостаточные логичность и по­следовательность изложения. В работе допущены несколько ошибок. Оформление работы соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 2 | «не удовлетворительно» | Студент продемонстрировал: незнание содержания темы и основных вопросов теории; не­глубокое раскрытие темы; несформированность навыков аргументации, анализа явлений и процессов; отсутствие логичности и последовательности в изложении. Допущены серьёз­ные ошибки в работе. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |
| 1 | «не удовлетворительно» | Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа, либо проблема не раскрыта, либо задание не выполнялось. Оформление работы не соответствует требованиям СТО, принятому во ВГУЭС. |

**Приложение А**

**Перечень оценочных средств (ОС)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ П/П** | **Наименование оценочного средства** | **Краткая характеристика оценочного средства** | **Представление оценочного средства в фонде** |
| **Устный опрос** | | | |
| 1 | Собеседование | Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 2 | Итоговый проект | Объем итогового проекта составляет 8-10 страниц машинописного текста. Общие требования к структуре, представлению и правилам оформления текстовой части контрольной работы установлены СК-СТО-ТР-04-1.005-2015 «Требования к оформлению текстовой части выпускных квалификационных работ, курсовых работ (проектов), рефера­тов, контрольных работ, отчётов по практикам, лабораторным работам». | Требования к проекту |
| **Письменные работы** | | | |
| 1 | Тест | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. | Фонд тестовых заданий |