

Приложение № 1 к рабочей программе дисциплины
«Управление организацией»
одобренной методической комиссией экономического
факультета (протокол № 12 от 20.02.2017
дата

и утвержденной деканом 20.02.2017
дата

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Пензенский государственный аграрный
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Психология управления

Специальность
38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация
«Экономико-правовое обеспечение экономической
безопасности»

(программа специалитета)

Квалификация
«Экономист»

Форма обучения – очная, заочная

Пенза – 2017

1 Перечень компетенций

Конечным результатом освоения программы дисциплины является достижение показателей сформированности компетенций «знать», «уметь», «владеть», определенных по отдельным компетенциям:

- *ОК-4: способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета*

ЗНАТЬ:

нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета **Код 31(ОК-4)**

УМЕТЬ:

осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях **Код У1 (ОК-4)**

ВЛАДЕТЬ:

навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали при выполнении профессиональных задач **Код В1 (ОК-4)**

- *ОК-6: способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния -*

ЗНАТЬ:

методы эмоциональной и когнитивной регуляции, используемые для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния **Код 31 (ОК-6)**

УМЕТЬ:

проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях **Код У1 (ОК-6)**

ВЛАДЕТЬ:

навыками проявления психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях **Код В1 (ОК-6)**

- *ОК-8: способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения*

ЗНАТЬ:

виды управленческих решений и методы их принятия в различных ситуациях **Код 32 (ОК-8)**

УМЕТЬ:

разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и оценивать их эффективность **Код У1 (ОК-8)**

ВЛАДЕТЬ:

навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности **Код В1 (ОК-8)**

2 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

Таблица 2.1 – Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (практике)
«Психология управления»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Психология управления как наука	ОК-4, ОК-6, ОК-8	Доклады Дискуссия Тестирование Зачет
2	Психология малой группы	ОК-4, ОК-6, ОК-8	Доклады Дискуссия Тестирование Зачет
3	Управленческое общение	ОК-4, ОК-6, ОК-8	Доклады Дискуссия Тестирование Зачет

Таблица 2.2 – Контрольные мероприятия и применяемые оценочные средства по дисциплине (практике)
«Психология управления»

Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Темы (разделы)/этапы формирования компетенции	Наименование контрольных мероприятий							
		Дискуссия	Тестирование	Решение задач, творческих заданий	Анализ конкретных ситуаций	Рефераты, доклады	Разработка проекта	Зачёт	Экзамен
		Наименование материалов оценочных средств							
		Вопросы дискуссии	Вопросы и задания теста	Типовые задачи, творческие задания	Кейсы	Темы рефератов, докладов	Задания для проектов	Вопросы к зачёту	Вопросы к экзамену
1		2	3	4	5	6	7	8	9
- <i>ОК-4: способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</i>	Тема 1. Психология управления как наука Тема 2. Психология малой группы Тема 3. Управленческое общение	+	+			+		+	
- <i>ОК-6: способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для</i>	Тема 1. Психология управления как наука Тема 2. Психология малой группы Тема 3. Управленческое общение	+	+			+		+	

<i>оптимизации собственной деятельности и психологического состояния</i>									
- ОК-8: <i>способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения</i>	Тема 1. Психология управления как наука Тема 2. Психология малой группы Тема 3. Управленческое общение	+	+			+		+	

4 Показатели и критерии оценивания компетенций

Показатели сформированности компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
<i>ОК-4: Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</i>					
<u>ЗНАТЬ:</u> нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета Код З1(ОК-4)	Отсутствие знаний	Частично знает основные нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета	Неполные представления об нормах морали, профессиональной этики и служебного этикета	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в нормах морали, профессиональной этики и служебного этикета	Знает базовые основные нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета
<u>УМЕТЬ:</u> осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях Код У1 (ОК-4)	Отсутствие умений	Частично умеет осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях	Не полностью сформировано умение осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях	Сформированное умение осуществлять с позиции этики и морали выбор норм поведения в конкретных служебных ситуациях
<u>ВЛАДЕТЬ:</u> навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали при выполнении	Отсутствие навыков	Частичное владеет навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с	Не полностью владеет навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки	В целом успешное владение навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и	Владеет навыками оценки своих поступков и поступков окружающих с точки зрения норм этики и морали при выполнении

профессиональных задач Код В1 (ОК-4)		точки зрения норм этики и морали при выполнении профессиональных задач	зрения норм этики и морали при выполнении профессиональных задач	морали при выполнении профессиональных задач	профессиональных задач
<i>ОК-6: Способность проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния</i>					
<u>ЗНАТЬ:</u> методы эмоциональной и когнитивной регуляции, используемые для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния Код З1 (ОК-6)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания методов эмоциональной и когнитивной регуляции, используемых для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	Общие, но не структурированные знания методов эмоциональной и когнитивной регуляции, используемых для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов эмоциональной и когнитивной регуляции, используемых для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния	Сформированные систематические знания методов эмоциональной и когнитивной регуляции, используемых для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния
<u>УМЕТЬ:</u> проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях Код У1 (ОК-6)	Отсутствие умений	Частично освоенное умение проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях	В целом успешно, но не систематически осуществленное умение проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в умении проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях	Сформированное умение проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях
<u>ВЛАДЕТЬ:</u> навыками проявления психологической	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков	В целом успешное, но не систематическое	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение	Успешное и систематическое применение навыков

устойчивости в сложных и экстремальных условиях Код В1 (ОК-6)		проявления психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях	применение навыков проявления психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях	навыков проявления психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях	проявления психологической устойчивости в сложных и экстремальных условиях
<i>ОК-8: Способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения</i>					
<u>ЗНАТЬ:</u> виды управленческих решений и методы их принятия в различных ситуациях Код 32 (ОК-8)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания видов управленческих решений и методов их принятия в различных ситуациях	Общие, но не структурированные знания видов управленческих решений и методов их принятия в различных ситуациях	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания видов управленческих решений и методов их принятия в различных ситуациях	Сформированные систематические знания видов управленческих решений и методов их принятия в различных ситуациях
<u>УМЕТЬ:</u> разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и оценивать их эффективность Код У1 (ОК-8)	Отсутствие умений	Частично освоенное умение разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и оценивать их эффективность	В целом успешно, но не систематически осуществленное умение разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и оценивать их эффективность	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в умении разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и оценивать их эффективность	Сформированное умение разрабатывать и принимать организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и оценивать их эффективность
<u>ВЛАДЕТЬ:</u> навыками принятия оптимальных организационно-	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков принятия оптимальных	В целом успешное, но не систематическое применение навыков	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков принятия	Успешное и систематическое применение навыков принятия оптимальных

управленческих решений в профессиональной деятельности Код В1 (ОК-8)		организационно- управленческих решений в профессионально й деятельности	принятия оптимальных организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности	оптимальных организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности	организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности
--	--	---	---	---	--

5 Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по дисциплине (практике)

Вопросы для промежуточного контроля знаний (зачета) по оценке освоения компетенций ОК-4, ОК-6, ОК-8

1. Предмет и объект изучения в психологии управления.
2. Общее понятие об управлении и управленческой деятельности.
3. История развития психологии управления.
5. Методы психологии управления.
6. Особенности изучения личности в психологии управления.
7. Индивидуально-психологические особенности личности подчиненного.
8. Когнитивные процессы личности в трудовой деятельности.
9. Эмоционально-волевая сфера личности в процессе управления.
10. Мотивация как фактор управления личностью.
11. Группа как объект управления.
12. Понятие и характерные черты производственного коллектива.
13. Функции производственного коллектива и критерии его эффективности.
10. Структуры в производственном коллективе.
11. Психологическая совместимость и сплоченность трудового коллектива.
12. Социально-психологический климат: понятие и факторы его определяющие.
13. Процедура социометрического исследования и обработка результатов исследования.
14. Управление социально-психологическим климатом.
15. Руководство и лидерство: общие черты и различия. Типы лидерства.
16. Основные функции руководителя.
17. Стили руководства и индивидуальный стиль деятельности руководителя.
18. Профессионально-важные качества руководителя.
19. Интеллект и индивидуальный стиль мышления руководителя.
20. Проблема «профессионального выгорания» в сфере управления.
21. Средства и приемы воздействия руководителя на подчиненных.
22. Управленческая деятельность, как особый вид профессиональной деятельности.
23. Управленческие решения: понятие, характеристика и классификация.
24. Этапы выработки управленческих решений.
25. Психологические способы и приемы осуществления инноваций.
26. Управление кадровыми процессами в организации.

27. Психологические аспекты подбора и расстановки руководящих кадров.
28. Управленческое консультирование: понятие и функции.
29. Психология общения.
30. Управленческое общение: формы и принципы, уровни и стадии.
31. Коммуникативная компетентность руководителя как условие успешного управленческого взаимодействия.
32. Управленческое взаимодействие и его основные характеристики.
33. Совместная деятельность и управленческое взаимодействие.
34. Стратегии взаимодействия в сфере управленческой деятельности.
35. Психологические механизмы управленческого взаимодействия.
36. Формы делового общения в деятельности руководителя.
37. Имидж руководителя и принципы его создания.
38. Конфликты в управленческой деятельности.
39. Управление конфликтами. Типы поведения в конфликтной ситуации.
40. «Психологические игры» починенных и их нейтрализация.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пензенская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра «Управление»

(наименование кафедры)

Тест

по дисциплине

«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

(наименование дисциплины)

1. В нашей стране термин «психология управления» начал впервые использоваться:
 1. в 20-х годах XX в.
 2. в 50-х годах XX в.
 3. в 60-х годах XX в.
2. Отечественные ученые первыми указавшие на необходимость разработки психологии управления как самостоятельной науки:
 1. В.Ф. Рубахин и А.В. Филиппов;
 2. Е.Е. Вендров и Л.Н. Уманский;
 3. А.Н. Журавлев и Л.Н. Уманский.
3. Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния и придания новых свойств и качеств:
 1. руководство;
 2. управление;
 3. лидерство.
4. Методы исследования в психологии управления направлены на:
Выберите несколько из 5 вариантов ответа:
 1. изучение и оценку организационных умений;
 2. изучение социальных отношений организации;
 3. изучение личности исполнителя;
 4. описание структуры группового взаимодействия;
 5. изучение личности руководителя.
5. К какому виду систем можно отнести классическую систему управления?
Выберите несколько из 5 вариантов ответа:
 1. закрытым;
 2. полукрытым;
 3. вероятностным;
 4. изолированным;
 5. открытым.
6. Предмет психологии управления — это:

1. набор теоретико-познавательных и логических принципов и категорий, а также научного инструментария для исследования системы организационных отношений;

2. комплекс психических явлений и отношений, возникающий в определенной организационной структуре;

3. общие, частные и специфические закономерные тенденции, действующие в организационных системах, механизм их проявления и использования различными субъектами управления.

7. Психология управления – направление ...

1. междисциплинарное
2. научное
3. научно-практическое
4. практическое

8. Объектом управленческой психологии является:

1. закономерности развития трудовых навыков
2. организованная деятельность людей
3. люди, включенные в самостоятельные организации, деятельность которых ориентирована на корпоративно-полезные цели
4. изучение наиболее эффективных способов улучшения условий в населенных пунктах, где протекает деятельность человека

9. Какие из перечисленных методов не входят в классификацию психологических методов управления, разработанную А.В. Филипповым:

1. диагностические;
2. регулирующие;
3. тонизирующие;
4. стимулирующие;
5. развивающие.

10. Метод, посредством которого осуществляется ознакомление с обстоятельствами выполнения работ, разъяснение норм, условий реализации нормативных актов:

1. регламентирование
2. нормирование
3. инструктирование

11. Психологические методы управления, связанные с влиянием на эмоционально-волевые особенности личности:

1. диагностические
2. регулирующие
3. развивающие
4. тонизирующие

12. Какие из перечисленных групп методов не относят к методам управления:

1. административные;
2. правовые;
3. экономические;
4. психологические;

5. управленческо-воспитательные.
13. Эксперимент как метод исследования характеризуется тем, что:
1. исследователь не вмешивается в течение психических процессов
 2. исследователь сам создает условия для возникновения определенных психических явлений
 3. добываются знания о психике, по возможности, не зависящие от личных качеств исследователя
 4. изучается психика по её объективным проявлениям (действиям)
- анализируются ответы испытуемого на вопросы исследователя
14. Метод диагностики психических качеств личности, основанный на предъявлении кратковременного задания, называется _____
15. Признаком характеризующим понятие тест является
1. валидность
 2. ассоциативность
 3. аттрактивность
 4. конформность
16. Метод, предусматривающий целенаправленное фиксирование тех явлений, которые интересуют исследователя, называется _____
17. К какому типу темперамента относится человек медлительный, невозмутимый, с устойчивыми стремлениями и настроениями, со слабым внешним выражением душевных состояний
1. меланхолик
 2. сангвиник
 3. холерик
 4. флегматик
18. Системное социальное качество, приобретаемое индивидом в деятельности, общении, обозначается понятием...
1. задатки,
 2. мотивация,
 3. темперамент
 4. личность
19. Врожденные анатомо-физиологические особенности строения мозга, органов чувств и органов движения, составляющие природную основу развития способностей называют...
1. особенностями
 2. свойствами
 3. потенциал
 4. задатки
20. Личность характеризуют следующие образцы поведения:
1. Студент Ф. записался в спортивную секцию
 2. Студент М. отличается выразительной мимикой. Резкими движениями и быстрой походкой

3. Учитель внес предложение, осуществление которых, значительно повысило успеваемость в школе
4. У инженера Т. прекрасная дикция и приятный голос, голубые глаза и хороший слух

21. К какому типу темперамента относится человек живой, подвижный, стремящийся к частой смене впечатлений, быстро отзывающийся на окружающие события, сравнительно легко переживающий неудачи и неприятности

1. меланхолик
2. сангвиник
3. холерик
4. флегматик

22. Акцентуация, при которой у человека постоянно приподнятое настроение, высокая психическая активность, стремление субъекта к какой-либо деятельности, которую при этом он не доводит до конца

1. циклотимическая
2. дистимная
3. демонстративная
4. гипертимная

23. В основе какого психического свойства лежит тип высшей нервной деятельности

1. характера,
2. темперамента
3. способности,
4. акцентуации

24. Сущностью личности являются...

1. особые черты психодинамических свойств нервной системы и связанные с ними психологические черты
2. взаимодействие способностей, характера и темперамента
3. ее ценностные ориентации, мотивационная сфера, система социальных отношений и самоотношение
4. доминирующие потребности, интересы, склонности, убеждения и идеалы

25. Установите соответствие между видом воображения и его характеристикой.

1. Непреднамеренное
 2. Преднамеренное
 3. Воссоздающее
 4. Творческое
1. создание новых образов в творческой деятельности (в искусстве, науке и т.д.)
 2. создание новых образов без каких-либо внешних побудителей
 3. воображение на основе прочитанного или услышанного
 4. создание новых образов с помощью волевых усилий

26. К формам мышления относят

1. понятие
2. представление
3. суждение
4. анализ

27. Свойством внимания, проявляющемся в способности в течение длительного времени сохранять состояние внимания на каком-либо объекте, является

1. объем
2. распределение
3. концентрация
4. устойчивость
5. переключение

28. Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека, от особенностей его личности называется...

1. апперцепцией
2. вниманием
3. воображением
4. перцепцией

29. Установите соответствие между мыслительной операцией и ее определением

1. анализ
 2. обобщение
 3. систематизация
 4. сравнение
 5. абстрагирование
1. мысленное расположение целого по частям
 2. расположение отдельных предметов в определенном порядке (пространственном, временном, логическом)
 3. мысленное объединение признаков, являющихся общими для нескольких или множества предметов и явлений
 4. установление сходства и различия между предметами
 5. мысленное выделение какого-нибудь признака предмета или группы предметов

30. Внимание, для которого нужны сознательно поставленная цель и волевые усилия, является

1. слепопроизвольным
2. произвольным
3. непроизвольным

31. Условия, облегчающие произвольное запоминание

1. яркость, необычность, новизна материала
2. наличие конкретной установки на запоминание
3. незаконченность действий
4. создание и поддержка волевого усилия

32. Психический процесс создания образов, включающий предвидение конечного результата предметной деятельности, называется ...

1. воображением
2. абстрагированием
3. медитацией
4. ощущением

33. Эмоциональное состояние, которое возникает в неожиданной, напряженной и ответственной ситуации - это

1. фрустрация
2. аффект
3. настроение
4. стресс

34. Сознательная и активная направленность личности на достижение определенного результата деятельности

1. самостоятельность
2. целеустремленность
3. решительность
4. сила воли

35. Чувства юмора и иронии относятся к группе чувств

1. моральных
2. интеллектуальных
3. эстетических
4. практических

36. Способность осознанно принимать решения и умение не поддаваться влиянию различных факторов, препятствующих достижению поставленной цели

1. самостоятельность
2. целеустремленность
3. решительность
4. сила воли

37. Воля - это

1. индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности
2. сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий
3. побуждение, наличие в человеческой психике некоей готовности, направляющей к определенной цели
4. процессы, отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций в форме переживаний

38. Состояние человека, вызываемое непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели, определяется как ...

1. фрустрация,
2. эйфория

3. печаль,
 4. страсть
39. Процессы, отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций в форме переживаний, называются ...
1. чувствами,
 2. эмоциями
 3. настроением,
 4. аффектами
40. Отсутствие излишних колебаний и сомнений при борьбе мотивов, своевременное и быстрое принятие решений
1. самостоятельность
 2. целеустремленность
 3. решительность
 4. сила воли
41. Установите иерархию потребностей согласно теории А. Маслоу от низших к высшим...
1. потребности в самоуважении
 2. потребности в безопасности
 3. потребности в социальных связях
 4. физиологические потребности
 5. потребности в самоактуализации
42. Создателем «мотивационно-гигиенической теории» является:
1. А. Смитт
 2. Ф. Тейлор
 3. Д. Герцберг
43. Мотив - это
1. индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности
 2. сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий
 3. побуждение, наличие в человеческой психике некоей готовности, направляющей к определенной цели
 4. процессы, отражающие личную значимость и оценку внешних и внутренних ситуаций в форме переживаний
44. По происхождению потребности делятся на...
1. идеальные.
 2. социальные,
 3. нереальные
 4. биологические
45. По возможности удовлетворения потребности делятся на ...
1. реальные
 2. материальные
 3. духовные
 4. идеальные

46. К процессуальным теориям мотивации относят:
1. мотивационно-гигиеническую теорию Герцберга;
 2. теорию потребностей Мак-Клелланда;
 3. модель Портера-Лоулера;
 4. теорию мотивов и стимулов А. Смитта.
47. К содержательным теориям мотивации относят....
1. теория Д. Мак-Клелланда
 2. теория Э. Лока
 3. модель Л. Портера - Э. Лоулера
 4. теория А. Маслоу
48. Мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных отношений, а сама может быть следствием правильно организованной работы – это показала теория...
1. А. Маслоу
 2. Д. Мак-Клелланда
 3. Л. Портера – Э. Лоулера
 4. Ф. Герцберга
49. Функция производственного коллектива, заключающаяся в обеспечении сочетания интересов общества и членов коллектива:
1. производственно-экономическая
 2. социально-интегративная
 3. управленческо-воспитательная
50. Структура коллектива представленная такими категориями как рабочие, служащие, специалисты и руководители:
1. профессионально-квалификационная
 2. социальная
 3. функциональная
 4. демографическая
51. Социальная группа, определяемая как открытая система, характеризующаяся сложным многоуровневым строением:
1. коллектив;
 2. организация;
 3. ассоциация;
 4. корпорация.
52. Группа, выделяемая на основе некоторых признаков – национальных, возрастных, имущественных, половых является ...
1. официальной
 2. формальной
 3. реальной
 4. условной
53. Группы, характеризующиеся добровольным временным объединением людей на основе сходства интересов или общности пространства
1. конгломерат
 2. кооперация

3. ассоциация
 4. корпорация
54. Группа, отличающаяся реально действующей организационной структурой, межличностные отношения носят деловой характер, подчиненный достижению требуемого результата в выполнении конкретной задачи в определенном виде деятельности
1. конгломерат
 2. кооперация
 3. ассоциация
 4. корпорация
55. Американский социолог Н. Смелзер выделяет следующие функции групп
1. инструментальная
 2. экспрессивная
 3. эмоциональная
 4. созидательная
56. Подверженность групповому давлению и изменение своего поведения под влиянием других лиц, группы
1. конформность
 2. внушаемость
 3. фасилитация
 4. конформизм
57. Каким из перечисленных признаков не характеризуется благоприятный социально-психологический климат:
1. доверие и высокая требовательность друг к другу;
 2. доброжелательная и деловая критика;
 3. давление руководителя на подчиненных;
 4. удовлетворенность принадлежностью к коллективу.
58. Роль члена коллектива, определяемая должностными инструкциям, в которых указаны цели данной работы, обязанности и права работника, виды его официального взаимодействия с другими работниками:
1. социальная
 2. межличностная
 3. функциональная
59. Внутреннее определение индивидом своего социального положения, отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям:
1. социальная роль;
 2. функциональная роль;
 3. официальная роль;
 4. интернализованная роль.
60. Взаимодействие между членами организации, направленное на реализацию функции управления ею:
1. организационное;
 2. управленческое;
 3. межличностное;

4. межгрупповое.

61. Вид влияния, усиливающий энергию человека в присутствии других людей

1. конформность
2. внушаемость
3. фасилитация
4. конформизм

62. Сознательная уступчивость человека мнению большинства группы, для избегания конфликта с ней

1. конформность
2. внушаемость
3. фасилитация
4. конформизм

63. Нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения, ожидаемого от человека, занимающего в группе определенную позицию

1. статус
2. позиция
3. роль
4. внутренняя установка

64. Понятие, обозначающее официальное положение человека в той или иной подсистеме отношений

1. статус
2. позиция
3. роль
4. внутренняя установка

65. Функция руководителя, посредством которой достигаются поддержание управляемых процессов в рамках, заданных программой, планами:

1. планирование
2. организация
3. регулирование
4. контроль

66. Какая из перечисленных функций не является функцией руководителя:

1. планирование;
2. организация;
3. регулирование;
4. учет;
5. контроль.

67. Что из перечисленного является видами ответственности руководителя, как должностного лица:

1. моральная, уголовная, процессуальная;
2. дисциплинарная, материальная, уголовная;
3. уголовная, материальная, моральная;
4. гражданская; уголовная, процессуальная.

68. Совокупность средств воздействия и алгоритм их сочетания, при помощи которого решается конкретная психологическая задача представляет собой:

1. прием воздействия
2. метод воздействия
3. технологию воздействия

69. Совокупность приемов и средств воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей представляет собой:

1. способ воздействия;
2. метод воздействия;
3. технологию воздействия.

70. Какой из перечисленных методов не является методом воздействия руководителя на подчиненных:

1. властного принуждения;
2. вознаграждения (поощрения);
3. убеждения;
4. моделирования ситуации.

71. Какие психологические параметры характеризуют феномен лидерства?

1. лидерство возникает организовано и преднамеренно;
2. неформальная регуляция межличностных отношений;
3. ответственность лидера более широка и объемна, чем ответственность руководителя;
4. лидерство осуществляется в больших социальных группах;
5. у лидера нет четкой системы санкций к членам группы;

72. Определите какие из следующих понятий относятся к феномену лидерства:

Выберите несколько из 6 вариантов ответа:

1. влияние;
2. координация;
3. управление;
4. власть;
5. статус;
6. авторитет;

73. Критерии оценки профессионалов, характеризующие наличие качеств, позволяющих добиться высоких результатов в профессиональной деятельности:

1. квалификационные
2. объективные
3. внешние
4. психологические

74. Большинство авторов среди требований к личности руководителя выделяют три группы качеств (исключите лишнее):

1. личные;
2. квалификационные;
3. организационные;

4. функциональные

75. Какие из следующих личностных психологических качеств могут выступать в качестве способностей к управленческой деятельности, обуславливая эффективность руководства?

1. независимость;
2. толерантность;
3. доминантность;
4. креативность;
5. активность.

76. В качестве способностей к управленческой деятельности выступают:

1. освоенные способы выполнения действий, обеспечиваемые совокупностью приобретенных знаний и навыков;
2. индивидуально-психологические особенности человека, соответствующие требованиям деятельности и являющиеся условием успешного её выполнения;
3. индивидуально-психологические особенности человека, которые позволяют ему получать продукт деятельности, отличающийся оригинальностью и новизной, высоким совершенством и общественной значимостью.

77. Какие условия управленческой деятельности повышают степень неопределенности и, тем самым, отражаются в специфике мышления руководителя?

1. высокая ответственность за принимаемые решения;
2. дефицит времени для принятия решения;
3. простота организационной структуры управления;
4. учёт индивидуальных психологических особенностей исполнителей;
5. минимальное количество коммуникаций в организации;

78. Руководители какого типа темперамента легко переключаемы, общительны, оптимистичны, компромиссны и гибки?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1. меланхолик;
2. холерик;
3. сангвиник;
4. флегматик.

79. Какие индивидуально-стилевые различия восприятия выделяют в психологии управления?

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

1. синтетический стиль;
2. конкретизирующий стиль;
3. аналитико-синтетический стиль;
4. аналитический стиль;
5. эмоциональный стиль.

80. Связь точности социальной информации с эффективностью управления человеческой деятельностью проявляется в особенностях восприятия

руководителем подчиненных. Что из следующего списка не относится к этим особенностям?

Выберите один из 5 вариантов ответа:

1. занижение оценок тех подчиненных, которые высказывают сходные с руководителем мнения и суждения;
2. завышение оценок тех подчиненных, которые поддерживают руководителя;
3. блокирование информации, поступающей руководителю от лиц, получивших негативную оценку с его стороны;
4. перенесение общего впечатления о подчиненном на оценку его отдельных характеристик - как деловых, так и личностных;
5. занижение оценок тех подчиненных, которые не поддерживают руководителя и высказывают противоречащие его мнению суждения.

81. Контроль, целью которого является определение степени соответствия конечного результата какой-либо деятельности образцу, ожидаемому результату или нормативно обусловленному варианту поведения:

1. текущий
2. опережающий
3. результирующий

82. Какую из перечисленных особенностей не включают в основные характеристики управленческой деятельности:

1. высокий уровень ответственности;
2. коммуникативную компетентность;
3. высокая степень эрудиции;
4. сильная психическая напряженность

83. Какие особенности управленческой деятельности могут выступать причиной возникновения и переживания стрессов?

Выберите несколько из 6 вариантов ответа:

1. фактор вероятности межличностных конфликтов;
2. работа с большим объемом разнородной и разнообразной информации, обладающей различной степенью достоверности;
3. все ответы верны;
4. высокая мера ответственности;
5. фактор дефицита времени;
6. существование групповых ценностей.

84. Процесс управления как система управляющих воздействий сводится к:

Выберите несколько из 5 вариантов ответа:

1. целенаправленному воздействию на объект управления;
2. оптимизации структурных компонентов организации;
3. формированию социально-психологического климата организации;
4. направленному функционированию информации в системе управления;
5. изучению статусных характеристик группы.

85. Какая из психологических теорий управления исходит из следующих предпосылок:

1. Стилль управления всегда соотносится с эффективностью функционирования возглавляемого руководителем коллектива.

2. Связь между стилем (типом) управления и эффективностью обусловлена целым рядом показателей (особенностями коллектива и его членов, спецификой решаемых задач и т. д.)?

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1. вероятностная модель управленческой эффективности;
2. управленческая теория Р. Блейка и Д. Мутона;
3. теория рационального управления;
4. теория ситуационного лидерства.

86. Какой из психологических законов управленческой деятельности называют законом зависимости внешних воздействий ранних психологических условий, согласно которому разные люди в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия

Выберите один из 4 вариантов ответа:

1. закон неадекватности взаимного восприятия;
2. закон искажения информации;
3. закон самосохранения;
4. закон неопределенности отклика.

87. Связь точности социальной информации с эффективностью управленческой деятельности проявляется в особенностях восприятия руководителем подчиненных. Что из следующего списка не относится к этим особенностям?

Выберите один из 5 вариантов ответа:

1. занижение оценок тех подчиненных, которые высказывают сходные с руководителем мнения и суждения;
2. завышение оценок тех подчиненных, которые поддерживают руководителя;
3. блокирование информации, поступающей руководителю от лиц, получивших негативную оценку с его стороны;
4. перенесение общего впечатления о подчиненном на оценку его отдельных характеристик - как деловых, так и личностных;
5. занижение оценок тех подчиненных, которые не поддерживают руководителя и высказывают противоречащие его мнению суждения.

88. В качестве способностей к управленческой деятельности выступают: Выберите один из 3 вариантов ответа:

1. освоенные способы выполнения действий, обеспечиваемые совокупностью приобретенных знаний и навыков;
2. индивидуально-психологические особенности человека, соответствующие требованиям деятельности и являющиеся условием успешного её выполнения;

3. индивидуально-психологические особенности человека, которые позволяют ему получать продукт деятельности, отличающейся оригинальностью и новизной, высоким совершенством и общественной значимостью

89. Уровень принятия решения, на котором руководитель оценивает достоинства всех возможных решений и старается выбрать те действия, которые лучше всего подходят к данной проблеме, являются наиболее эффективными:

1. рутинный
2. селективный
3. адаптивный
4. инновационный

90. Какой из перечисленных уровней принятия решений не относится к выделенным М. Вудкоком и Д. Фрэнсисом:

1. рутинный;
2. селективный;
3. силовой;
4. адаптационный;
5. инновационный.

91. В чем преимущества группового принятия решений?

Выберите один из 5 вариантов ответа:

1. все ответы правильные;
2. нет правильного ответа;
3. в более быстром воплощении принятых решений;
4. в росте самосознания, в самоутверждении членов коллектива;
5. в установлении атмосферы сотрудничества.

92. Укажите последовательность стадий процесса принятия решения:

1. рассмотрение вариантов решений
2. принятие решения
3. изучение проблемы
4. анализ и контроль выполнения решения
5. выработка и постановка цели
6. доведение решения до исполнителей
7. выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемых решений
8. выбор и окончательное формулирование решения

93. К какому признаку классификации относятся следующие решения?

- 1 — директивные, рекомендательные, ориентирующие;
2— глобальные, локальные; 3— единоличные и коллективные;
4— общие, специальные; 5— интуитивные, адаптационные
1. по способам принятия
 2. в зависимости от числа участников
 3. по степени обязательности исполнения
 4. по широте охвата

5. по масштабам

94. Укажите особенности стратегических решений:

1. конкретизируют поступающие сверху указания
2. диктуются внешними обстоятельствами
3. определяют основные пути развития организации
4. определяют конкретные способы достижения стратегических целей

95. Укажите характерные особенности интуитивных решений:

1. просты и оперативны в принятии
2. выполнение действий, которые были успешны в прошлом в аналогичной ситуации
3. велик риск ошибок
4. основываются на общих знаниях, здравом смысле
5. являются исключением, а не правилом
6. принимаются в условиях дефицита времени
7. в основе имеют способность руководителя предугадывать, предвидеть, предполагать

96. Регулирующее решение— это:

1. предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных ситуациях
2. активизация деятельности исполнителей
3. выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности
4. распределение текущей работы среди исполнителей
5. подведение итогов выполнения решений

97. Современные методы отбора кадров

1. собеседование
2. эксперимент
3. резюме
4. анализ документов

98. Описание различных объективных характеристик профессии – это...

1. - профессиография
2. - психограмма
3. - профессиограмма
4. - профориентация

99. Трудовая адаптация имеет следующие элементы...

1. психофизиологический
2. профессиональный
3. гигиенический
4. физиологический

100. Действия, доведенные до определенной степени совершенства, выполняемые легко, быстро, экономно, с наивысшим результатом и с наименьшим напряжением – это...

1. - умения

2. - навыки
3. - знания
4. - пригодность

101. Комплекс мероприятий, направленных на выявление лиц, в наибольшей степени соответствующих требованиям конкретной специальности по своим индивидуальным качествам - это

1. профессиональная ориентация
2. профессиональный отбор
3. профессиональная адаптация
4. профессиональное обследование

102. Умственный труд по организации трудового процесса подразделяется на...

1. творческий
2. информационный
3. операторский
4. элементарный

103. Этапы процесса адаптации...

1. привыкание
2. идентификация
3. стереотипизация
4. ознакомительный

104. Сведения, характеризующие особенности конкретной деятельности, которые необходимы для эффективной ее реализации - это...

1. умения
2. навыки
3. знания
4. пригодность

105. Стратегия поведения во взаимодействии, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой прибегает к активному противодействию первому, маскируя свои действия тем или иным способом:

1. однонаправленное содействие
2. однонаправленное противодействие
3. контрастное взаимодействие
4. компромиссное взаимодействие

106. Механизм управленческого взаимодействия, заключающийся в способности отойти от собственной эгоцентрической позиции, принять точку зрения другого:

1. идентификация
2. децентрализация
3. социально-психологическая рефлексия
4. физиогномическая редукция

107. Эффект, позволяющий осуществить словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации:

1. фасцинация
2. аттракция
3. личный магнетизм

108. Форма управленческого общения между руководителем и подчиненными, в основу, которой положены административно-правовые нормы:

1. субординационная
2. служебно-товарищеская
3. дружеская

109. Механизм управленческого взаимодействия, заключающийся в стремлении определять внутренние характеристики человека из его внешнего облика:

1. идентификация;
2. децентрализация;
3. социально-психологическая рефлексия;
4. физиогномическая редукция.

110. Стратегия управленческого взаимодействия, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой уклоняется от взаимодействия:

1. однонаправленное содействие;
2. однонаправленное противодействие;
3. контрастное взаимодействие;
4. компромиссное взаимодействие;

111. Перенесение качеств группы на личность и качеств личности на ее ближайшее социальное окружение называется

1. эффект ореола
2. эффект новизны
3. эффект проекции
4. эффект социальной роли

112. Наименее полезным способом понимания партнера по общению является

1. идентификация,
2. стереотипизация
3. рефлексия,
4. эмпатия

113. Вид делового общения, в ходе которого осуществляется организованное, целенаправленное взаимодействие руководителя с коллективом посредством обмена

мнениями:

1. деловая беседа;
2. деловое совещание;
3. деловые переговоры;
4. публичное выступление.

114. Деловой телефонный разговор должен начинаться:

1. с возгласа «Алло!»
 2. с описания проблемы
 3. с выяснения имени и должности абонента
 4. с представления звонящего
115. К основным видам управленческого общения относятся:
1. дружеская беседа
 2. деловые переговоры
 3. совещание
 4. мозговой штурм
 5. дисциплинарная беседа
116. Большую часть времени управленческого общения руководитель тратит на:
1. дисциплинарные беседы
 2. деловые переговоры
 3. совещания
117. Цель делового общения:
1. приобщение инициатора общения к ценностям партнера
 2. находится вне самого взаимодействия субъектов
 3. находится в самом взаимодействии субъектов
 4. приобщение партнера к опыту и ценностям инициатора общения
118. Дайте определение невербального средства общения— кинесика:
1. биологически необходимая форма человеческого общения, проявляющаяся в виде динамических прикосновений
 2. пространственная ориентация партнеров в момент общения
 3. зрительно воспринимаемые движения, выполняющие выразительно-регулятивную функцию в общении
 4. ритмико-интонационные стороны речи
 5. включение в речь пауз, плача, кашля, вздохов
119. Назовите вербальные средства общения:
1. мимика
 2. речь
 3. взгляд
 4. поза
 5. жест
120. Дайте определение следующих видов коммуникативных барьеров: 1— семантический; 2— логический; 3— замещающе-искажающий; 4— фонетическое непонимание; 5— стилистический
1. рассуждение коммуникатора либо слишком сложно для реципиента, либо кажется ему неверным, противоречит присущей ему манере доказательств
 2. разные языки, диалекты, дефекты речи, неправильный грамматический строй
 3. различие в системах значений (тезаурусах) участников общения

4. искажение информации при передаче через несколько ретрансляторов

121. К организационным конфликтам, которые порождаются противоречиями самой организации, не относится:

1. внешний конфликт целеполагания;
2. внутриорганизационный конфликт;
3. позиционный конфликт;
4. внутриличностный конфликт.

122. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:

1. сотрудничества
2. компромисса
3. уступки
4. соперничества

123. К какому типу конфликтной личности относится человек, который не умеет перестроиться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства, имеет раз и навсегда сложившееся мнение:

1. неуправляемому
2. демонстративному
3. ригидному
4. сверхточному

124. К. Томас считает, что только при использовании стратегии.....обе стороны достигают успеха.

125. Дайте определение следующих понятий:

1— оппонент; 2— объект конфликта; 3— конфликтная ситуация; 4— инцидент

1. противоборство двух или нескольких сторон, каждая из которых имеет свои цели, мотивы, средства и способы решения лично значимой проблемы

2. практические действия участников конфликтной ситуации, которые характеризуются бескомпромиссностью поступков и направлены на обязательное овладение объектом обостренного встречного интереса

3. субъект, непосредственно вовлеченный в конфликт, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые противоположны, отличны от основных, исходных или по сравнению с вашими

4. предмет, явление, событие, проблема, цель, действия, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликт

126. Укажите элементы, составляющие структуру конфликта:

1. организационная структура предприятия
2. цели конфликта
3. причина конфликта
4. психологические особенности личности
5. объект конфликтной ситуации

6. оппоненты

7. повод столкновения

127. Укажите последовательность стадий протекания конфликта:

1. конфликтные действия

2. переход потенциального конфликта в реальный

3. снятие или разрешение конфликта

4. потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей, норм

128. Укажите причины:

1— внутриличностного конфликта; 2— межличностного конфликта; 3— межгруппового конфликта; 4— организационного конфликта

1. отличия в темпераменте, типе личности

2. конкуренция за получение группой ограниченных ресурсов

3. фрустрация

4. конфликт между формальной и неформальной организациями

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пензенская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра «Управление»

(наименование кафедры)

Доклад

по дисциплине

«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

(наименование дисциплины)

Наименование тем докладов, предлагаемых студентам

1. Психология управления как составляющая эффективного управления людьми
2. Значение Хотторнского эксперимента в становлении психологии управления
3. Различные подходы к определению социально-психологического климата.
4. Составляющие коммуникативной компетентности
5. Деловая дискуссия как эффективная форма проведения совещания
6. Индивидуально-психологические особенности личности подчиненных и их использование в управлении.
7. Мотивация трудовой деятельности. Мотивация нового поколения.
8. Профессионально-важные качества руководителя.

Оценка «отлично» ставится студенту в том случае, если опорный план реферата расширен (углублен), предлагаемые автором подразделы уточняют, конкретизируют тему реферата;

автор не только излагает, но и анализирует различные точки зрения и подходы к изучаемой проблеме, дает характеристику их преимуществ и недостатков; содержание реферата раскрывает заявленную проблему производственного менеджмента; текст излагается доступным языком; прослеживается логика изложения материала; каждый раздел и реферат в целом заканчиваются выводами автора;

автором использован широкий список литературных источников; собрана, проанализирована и интерпретирована статистическая информация по изучаемой проблеме, охарактеризованы правовые основы производственной деятельности.

Оценка «хорошо» ставится студенту в том случае, если опорный план реферата выдержан;

автор не только излагает, но и анализирует различные точки зрения и подходы к изучаемой проблеме, дает характеристику их преимуществ и недостатков; содержание реферата раскрывает заявленную проблему производственного менеджмента; текст излагается доступным языком; прослеживается логика изложения материала;

автором использован широкий список литературных источников.

Оценка «удовлетворительно» ставится студенту в том случае, если опорный план реферата выдержан;

содержание реферата раскрывает отдельные аспекты заявленной проблемы, автор излагает отдельные точки зрения и подходы к изучаемой проблеме;

список литературных источников не отражает всего многообразия современных взглядов и концепций производственного менеджмента.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пензенская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра «Управление»

(наименование кафедры)

Вопросы дискуссии
по дисциплине
«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»
(наименование дисциплины)

Наименование тем и вопросов, предлагаемых студентам

Тема. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие трудности имеют место в деятельности руководителя при принятии управленческих решений?
2. Достаточно ли руководителю одного логического мышления, чтобы решать производственные задачи?
3. Можно ли пользоваться интуицией в поисках решения управленческих задач?
4. Для чего нужна эвристика в решении задач управления?
5. В чем состоят психологические особенности решения управленческих задач?

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание знаний, умений и навыков проводится с целью определения уровня сформированности компетенции: *ОК-4: Код 31 (ОК-4), Код У1 (ОК-4), Код В1 (ОК-4); ОК-6: Код 31 (ОК-6), Код У1 (ОК-6), Код В1 (ОК-6); ОК-8: Код 32 (ОК-8), Код У1 (ОК-8), Код В1 (ОК-8) по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.*

Задания для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации направлены на оценивание:

- 1) уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;
- 2) степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию;
- 3) сформированности когнитивных дескрипторов, значимых для профессиональной деятельности.

Процедура оценивания знаний, умений, навыков, индивидуальных способностей студентов осуществляется с помощью контрольных мероприятий, различных образовательных технологий и оценочных средств, приведенных в паспорте фонда оценочных средств (табл. 2.1).

Для оценивания результатов освоения компетенций в виде **знаний** (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты) используются следующие контрольные мероприятия:

- доклады
- дискуссии

Для оценивания результатов освоения компетенций в виде **умений** (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения) и **владений** (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нестандартных ситуациях, формируется в процессе получения опыта деятельности) используются следующие контрольные мероприятия:

- тестирование;
- зачет

6.1 Процедура и критерии оценки знаний при текущем контроле успеваемости в форме тестирования

Система тестирования – это универсальный инструмент для определения обученности студентов на всех уровнях образовательного процесса. Результаты текущего и рубежного тестирования – это не только объективный показатель освоения студентами темы, раздела или дисциплины, но и, прежде всего, показатель качества работы преподавателя, исключает субъективный подход со стороны экзаменатора. Создание тестов на высоком методологическом уровне требует от преподавателя разработки четкой понятийно-терминологической структуры курса, т.е. таблицы проверяемых в тестах понятий и тезисов, структурированных по темам и разделам программы учебной дисциплины.

Такая разработка, наряду с программой, является самостоятельным методическим материалом обеспечения качества преподавания. Кроме того, дает возможность на макроуровне устранять дублирование тем в дисциплинах в образовательных профессиональных программах.

Тест представляет собой сформированный в определенной последовательности перечень тестовых заданий, количество и состав, которых зависит от целей тестирования. Дидактическое содержание теста определяется целью тестирования и предметной областью дисциплины.

Тестирование как форма контроля имеет целью определение уровня знаний студентов, оценки степени усвоения ими учебного материала по дисциплине и практического владения теоретическим материалом. Тестирование позволяет определить направления совершенствования дальнейшей работы с обучающимися и активизировать их самостоятельную работу по изучению дисциплины.

Тестовые задания позволяют оценить сформированность предусмотренных рабочей программой дисциплины компетенций на уровне «знать» (*ОК-4, ОК-6, ОК-8*).

Каждому обучающемуся выдается тестовое задание, состоящее из 10 вопросов с готовыми вариантами ответов, задача тестируемого выбрать правильный вариант ответа.

Тестовые задания состоят из вопросов на знание психологии управления как науки, психологии малой группы, управленческого общения. Цель тестирования – проверка знаний, находящихся в оперативной памяти человека и не требующих обращения к справочникам и словарям, то есть тех знаний, которые необходимы для профессиональной деятельности будущего специалиста. Основная масса тестовых заданий, примерно 75 % – задания средней сложности. Разработаны различные формы тестов:

- выбор одного или нескольких правильных вариантов ответа;

- установление последовательности или соответствия;
- дополнить нужный ответ.

Материалы тестовых заданий актуальны и направлены на использование необходимых знаний в будущей практической деятельности выпускника.

Во время тестирования обучающимся запрещено пользоваться учебниками, программой учебной дисциплины, нормативными актами и любыми другими пособиями. В случае использования во время тестирования не разрешенных пособий преподаватель отстраняет обучающегося от тестирования, выставляет неудовлетворительную оценку («неудовлетворительно») в журнал текущей аттестации.

Попытка общения с другими студентами или иными лицами, в том числе с применением электронных средств связи, несанкционированные перемещения и т.п. являются основанием для удаления из аудитории и последующего проставления оценки «неудовлетворительно».

После завершения процедуры тестирования всеми обучающимися, преподаватель объявляет результаты тестирования и итоговую оценку: («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»), при отсутствии апелляций, данная оценка проставляется в журнал текущей аттестации.

Критерии оценки результатов тестирования.

Результаты тестирования оцениваются в процентах с последующим переводом в пятибалльную систему оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он дал 90-100% правильных ответов;
- оценка «хорошо», если дал правильные ответы не менее, чем на 70% вопросов;
- оценка «удовлетворительно», если дал правильные ответы не менее, чем на 51% вопросов ;
- оценка «неудовлетворительно», если дал ответы менее, чем на 50% вопросов.

6.2 Процедура и критерии оценки знаний и умений при текущем контроле успеваемости в форме доклада

Доклад представляет собой вид монологической речи, публичное, развёрнутое, официальное, сообщение по определённому вопросу.

Цель доклада состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Доклад должен содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать

самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по проблеме.

Публичная защита рассчитана на выяснение объема знаний и умений обучающегося по компетенциям *ОК-4, ОК-6, ОК-8*. Тему доклада студенты выбирают из перечня предложенного преподавателем и приведенному в фонде оценочных средств.

Различают следующие типы доклада:

– описательный доклад, в котором указываются направления или инструктируется в том, как закончить задачу, или как должно быть выполнено некое действие.

– причинно-следственный доклад, в котором сообщение фокусируется на условиях или ситуации;

– сравнивающий доклад, в котором сообщение фиксирует различия и/или сходства между объектами исследования;

– аргументирующий доклад, в котором фиксируется обоснованное мнение относительно предмета исследования.

Этапы подготовки доклада:

1. Определение темы и цели доклада.
2. Подбор необходимого материала.
3. Составление плана доклада.
4. Написание текста доклада.
5. Подготовка тезисов выступления.
6. Репетиция доклада в соответствии с критериями оценивания.

Требования к докладу:

1. Структура доклада: вступление, основная часть и заключение.

Во вступлении указывается тема доклада, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема, и т. п.

Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней раскрывается сущность выбранной темы. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы.

2. Изложение материала должно быть связным, последовательным, эмоциональным, выразительным, доказательным, лишенным ненужных отступлений и повторений.

3. Соблюдение регламента выступления. Продолжительность представления доклада составляет 7-10 минут. По окончании представления доклада студенту могут быть заданы вопросы со стороны преподавателя и других обучающихся.

В итоге, обучающийся составляет устный текст, представляющий собой

публичное развернутое, глубокое изложение определенной темы.

При написании доклада обучающийся должен полностью раскрыть выбранную тему, соблюсти логику изложения материала, показать умение делать обобщения и выводы.

Качество доклада можно оценивать по следующим критериям: способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала.

Оценка доклада осуществляется на основе интегрированной шкалы оценивания.

Интегрированная шкала рассматривает работу в целом, а не по аспектам. Учитывает одновременно множество факторов, а не оценивает каждый в отдельности.

Интегрированная шкала оценивания доклада

Характеристика критерия	Оценка	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Критерии оценивания результатов обучения для формирования компетенции
Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к докладу, выполнены.	5	ОК-4, ОК-6, ОК-8	продемонстрирована сформированность и устойчивость компетенции (или ее части)
Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к докладу, выполнены.	4	ОК-4, ОК-6, ОК-8	в целом подтверждается освоение компетенции (или ее части)
Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к докладу, выполнено.	3	ОК-4, ОК-6, ОК-8	выявлена недостаточная сформированность компетенции (или ее части)
Демонстрирует небольшое понимание проблемы (непонимание проблемы). Требования, предъявляемые к докладу, не выполнены.	2	ОК-4, ОК-6, ОК-8	не сформирована компетенция

При оценке уровня выполнения доклада, в соответствии с поставленными целями для данного вида учебной деятельности, могут контролироваться следующие умения и навыки:

- умение работать с объектами изучения, критическими источниками, справочной и учебной литературой;
- умение собирать и систематизировать практический материал;
- умение самостоятельно осмысливать проблему на основе существующих методик;
- умение логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы;
- умение соблюдать форму научного исследования;
- умение пользоваться глобальными информационными ресурсами;
- владение современными средствами телекоммуникаций;
- способность и готовность к использованию основных прикладных программных средств;
- умение обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса.

6.3 Процедура и критерии оценки знаний при текущем контроле успеваемости в форме дискуссии

Дискуссия - это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы.

Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций. Принципами организации дискуссии являются содействие возникновению альтернативных мнений, путей решения проблемы, конструктивность критики, обеспечение психологической защищенности участников. Чтобы дискуссия была эффективной, участникам необходимо обладать определенными базовыми знаниями. Это могут быть знания, переданные посредством инструкции, или полученные ранее, относящиеся к опыту, приобретенному до начала занятия, или опирающиеся на информацию, изложенную во время занятий.

По сравнению с распространенной в обучении лекционно-семинарской формой обучения дискуссия имеет ряд преимуществ.

1. Дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний. Хотя лекция является более экономичным способом передачи знаний, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект, особенно в

случаях, когда обсуждаемый материал идет вразрез с установками некоторых членов группы либо включает неприятные или спорные вопросы.

Активное, заинтересованное, эмоциональное обсуждение ведет к осмысленному усвоению новых знаний, может заставить человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.

2. Во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Активное участие в дискуссии раскрепощает обучающихся, развивает коммуникативные навыки, формирует уверенность в себе. Как правило, дискуссии подразумевают высокий уровень вовлеченности группы, но почти всегда имеются участники, которые проявляют пассивность, не желая присоединиться к обсуждению. Однако если группа, тема и вопросы тщательно подобраны, то отдельным участникам становится очень трудно уклониться и не внести свой вклад в дискуссию.

3. Обратная связь с обучающимися. Дискуссия обеспечивает видение того, насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы, и не требует применения более формальных методов оценки. Она также предоставляет членам группы шанс проверить свои убеждения и установки, подвергая их испытанию.

Дискуссионный метод помогает решать следующие задачи

1 обучение участников анализу реальных ситуаций, а также формирование навыков отделения важного от второстепенного и формулирования проблемы

2 моделирование особо сложных ситуаций, когда даже самый способный специалист не в состоянии единолично охватить все аспекты проблемы

3 демонстрация, характерная для большинства проблем многозначности возможных решений.

Основные этапы при подготовке к дискуссии

1. Выбрать и сформулировать тему она должна иметь проблемный характер, содержать в себе противоречивые точки зрения, дилеммы, задевающие привычные установки взрослой аудитории и состав участников.

2. Определить содержание и продолжительность дискуссии, основные проблемы и вопросы для обсуждения. Подобрать литературу, справочные материалы, необходимые для подготовки к дискуссии. Для выяснения мнений по всем вопросам должно быть выделено достаточное количество времени, однако не настолько большое, чтобы группа успела потерять всякий интерес к обсуждаемой проблеме. Любые временные рамки должны четко оговариваться перед началом дискуссии.

3. Сформулировать цель дискуссии заключается ли она в достижении некоего консенсуса, выработке рекомендаций или это просто рассмотрение предмета дискуссии с различных сторон.

4. Продумать основные способы и вопросы для контроля за ходом и направлением дискуссии, подведения промежуточных итогов, поддержания и стимулирования активности участников.

5. Определить способы фиксации предложенных идей и необходимое для этого оборудование.

Функции преподавателя во время дискуссии

1 сформулировать проблему и тему дискуссии, создать необходимую мотивацию, т.е. показать значимость проблемы для участников, выявлять в ней нерешенные и противоречивые моменты, определить ожидаемый результат.

2 создать доброжелательную атмосферу.

3 сформулировать вместе с участниками правила ведения дискуссии

4 добиваться однозначного семантического понимания терминов, понятий, дать рабочие определения обсуждаемой темы

5 мягко вводить группу в дискуссию посредством открытых вопросов, которые требуют обсуждения, не ставя участников в оборонительную позицию

6 руководить дискуссией поддерживать высокий уровень активности всех участников, соблюдать регламент, тактично останавливать отклонившихся от темы и затянувшиеся монологи, подключать пассивных участников

7 мобильно фиксировать предложенные идеи на плакате или на доске, чтобы исключить повторение и стимулировать дополнительные вопросы

8 оперативно проводить анализ высказанных идей, мнений, позиций подводить промежуточные итоги, чтобы избежать движения дискуссии по кругу направлять обсуждение в нужное русло.

В конце дискуссии или после окончания отведенного на нее времени преподаватель обобщает предложения, высказанные группой, и подытоживает все достигнутые выводы и заключения.

Критерии оценивания дискуссии:

Оценка «отлично» ставится, если: учащийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами,

применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.

Оценка «хорошо» ставится, если: ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если: неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, учащийся не может применить теорию в новой ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации

6.4 Процедура и критерии оценки знаний и умений при промежуточной аттестации в форме зачета

Зачет преследует цель оценить полученные теоретические знания, умение интегрировать полученные знания и применять их к решению практических задач по видам деятельности, определенными основной профессиональной образовательной программой в части компетенций, формируемых в рамках изучаемой дисциплины.

При выставлении оценки преподаватель учитывает показатели и критерии оценивания компетенции, которые содержатся в фонде оценочных средств по дисциплине.

Основная цель проведения зачета – проверка уровня знаний усвоения компетенций *ОК-4, ОК-6, ОК-8*, приобретенных в процессе изучения дисциплины.

При выставлении оценки преподаватель учитывает:

- знание фактического материала по программе дисциплины, в том числе знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;

- степень активности студента на семинарских занятиях;

- логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;

- наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Знания по сформированности компетенции *ОК-4, ОК-6, ОК-8* при промежуточной аттестации (зачет) оцениваются:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если

- имеется достаточный объем знаний в рамках компетенций;

- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;

- использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;

- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;

умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;

- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;

- работа под руководством преподавателя на практических, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если

- имеется недостаточно полный объем знаний в рамках компетенций;

- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;

- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками;

- слабое владение инструментарием учебной дисциплины, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- пассивность на практических и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

Составитель _____ Ю.Ю. Рассыпнова

