

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«ПСИХОЛОГИЯ»

для направления подготовки/специальности 15.03.04 - Автоматизация
технологических процессов и производств

Профиль «Цифровые и аддитивные технологии в специальном и горном
машиностроении»

Направленность программы: бакалавриат

1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Компетенции	Показатели* (дескрипторы)	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
УК-3	Знать	некоторые теории руководства коллективом в организации, типологию и факторы формирования коллектива, типологию субъектов управления, способы социального воздействия на персонал организации	теории руководства коллективом в организации, типологию и факторы формирования коллектива, типологию, способы социального воздействия на персонал организации, современные подходы к мотивированию и стимулированию в организациях	углубленно знать теории руководства коллективом в организации, типологию и факторы формирования коллектива, типологию субъектов управления, способы социального воздействия на персонал организации, самостоятельно анализировать современные подходы к мотивированию и стимулированию в организациях	Собеседование Составление обобщающих таблиц
	Уметь	частично принимать управленческие решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста эффективного руководителя под руководством преподавателя	действовать в духе сотрудничества; принимать управленческие решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста эффективного руководителя.	принимать творческие управленческие решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста эффективного руководителя самостоятельно	Выступление с презентацией

УК-6	Владеть	частичными навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия при решении управленческих задач; некоторыми методами оценки своих действий и диагностикой способности к управлению персоналом на репродуктивном уровне	навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия при решении управленческих задач; методами оценки своих действий, планирования и управления временем, диагностикой и самодиагностикой способности к управлению персоналом на продуктивном уровне	эффективными навыками и способностями к распределению ролей в условиях командного взаимодействия при решении управленческих задач; самостоятельно подбирать методы оценки своих действий, планирования и управления временем, диагностикой и самодиагностикой способности к управлению персоналом на творческом уровне	Тестирование 1,3 Решение кейса
	Знать	стили и уровни руководства; принципы работы руководителя с подчиненными на репродуктивном уровне	основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда; стили и уровни руководства; принципы работы руководителя с подчиненными.	принципы самовоспитания и самообразования углубленно, исходя из требований рынка труда; различные концепции стилей и уровней руководства; принципы работы руководителя с подчиненными.	Собеседование Выступление с докладом
	Уметь	частично демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии в управленческой деятельности, позволяющие корректировать обучение по выбранной траектории под руководством преподавателя, решать управленческие ситуации с применением методов решения управленческих задач на репродуктивном уровне	демонстрировать умение самоконтроля и рефлексии в управленческой деятельности, позволяющие корректировать обучение по выбранной траектории, решать управленческие ситуации с применением методов решения управленческих задач на продуктивном уровне	демонстрировать развитые умения самоконтроля и рефлексии в управленческой деятельности, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории, решать управленческие ситуации с применением методов решения управленческих задач творчески	Тестирование 2,4 Проведение терминологической работы
	Владеть	частичными способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей в области управления персоналом организации	способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей в области управления персоналом организации на продуктивном уровне.	различными способами управления своей познавательной деятельностью и удовлетворения образовательных интересов и потребностей в области управления персоналом организации самостоятельно	Решение кейса

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

2.1. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции и/или индикаторы компетенции	Наименование оценочного средства **
1	Теоретико-методологические основы психологии	УК-3	Собеседование Выступление с рефератом, докладом Составление обобщающих таблиц тестирование №1
2	Лидерство и руководство в современной организации	УК-6	Собеседование Проведение терминологической работы по теме Составление конспекта тестирование № 2
3	Психология решения управленческих задач	УК-3,6	Собеседование Устное сообщение с предоставлением тезисов Выступление с презентацией тестирование №3
4	Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности	УК-6	Собеседование Выступление с докладом Решение ситуационных задач тестирование №4

Критерии и шкала оценивания индивидуальных творческих заданий

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
---------------	------------------------

«зачтено»	<i>Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.</i>
«не зачтено»	<i>При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.</i>

Критерии и шкала оценивания дискуссионных тем для круглого стола

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</i>
«не зачтено»	<i>Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала.</i>

Критерии и шкала оценивания докладов

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Выставляется обучающемуся, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)</i>
«не зачтено»	<i>Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.</i>

Критерии и шкала оценивания разноуровневых задач

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Задача решена верно, приведены правильные аргументирующие выводы и разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала. Результаты расчетов отображены графически.</i>
«не зачтено»	<i>Задача не решена или решена со значительными замечаниями.</i>

Критерии и шкала оценивания тестирования

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
«зачтено»	<i>Выполнение более 60% тестовых заданий</i>
«не зачтено»	<i>Выполнение менее 60% тестовых заданий</i>

Критерии оценивания презентаций

<i>Оценка</i>	<i>Название критерия</i>	<i>Оцениваемые параметры</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Тема презентации</i>	<i>Соответствие темы программе учебного предмета, раздела</i>
	<i>Дидактические и методические цели и задачи презентации</i>	<i>Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач</i>
	<i>Выделение основных идей презентации</i>	<i>Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)</i>
	<i>Содержание</i>	<i>Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания</i>
	<i>Подбор информации для создания проекта – презентации</i>	<i>Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.</i>
	<i>Подача материала проекта – презентации</i>	<i>Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»</i>
	<i>Логика и переходы во время проекта – презентации</i>	<i>От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки</i>
	<i>Заключение</i>	<i>Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце</i>
	<i>Дизайн презентации</i>	<i>Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации</i>
<i>Техническая часть</i>	<i>Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток</i>	
<i>«не зачтено»</i>	<i>Выполнение менее 60% оцениваемых параметров</i>	

Критерии оценивания проекта

<i>Оценка</i>	<i>Критерии</i>	<i>Расшифровка уровня критерия</i>
<i>«зачтено»</i>	<i>Актуальность</i>	<i>Очень современная тема. Отклик на событие. Новые программы и устройства.</i>
		<i>Продвинутая тема, интересная многим</i>
		<i>Углублённое изучение программного материала.</i>
		<i>Проработка и иллюстрирование тем базового курса</i>
	<i>Осведомлённость</i>	<i>Изучено очень много источников. Освоены новые разделы темы. Осведомлённость на уровне эксперта</i>
		<i>Изучено достаточно много источников</i>
		<i>Изучено не очень много источников. Проект на уровне изученного примера рассмотренного на занятиях.</i>
		<i>Материал недостаточно освоен, скопирован, есть ошибки, используются термины без объяснения.</i>
	<i>Научность</i>	<i>Проведено научное исследование темы. Выдвинуты новые идеи, рацпредложения. Проведён анализ. Разработан новый материал.</i>
		<i>Проект практико-ориентированный. Разработаны дидактические материалы.</i>
		<i>Проект реферативный</i>
	<i>Значимость</i>	<i>Разработаны документы готовые к последующему использованию. Разработан справочник, мастер-класс, инструкция доступная любому.</i>
		<i>Собраны материалы, которые после изучения и доработки можно применить. Можно читать как интересную статью.</i>
		<i>Тема раскрыта недостаточно. Изложен материал по учебной теме, имеет значимость только для самого исполнителя.</i>
	<i>Презентабельность (публичное представление)</i>	<i>Оформление в соответствии с требованиями. Полный пакет документов: отчет о работе в текстовом виде + разработанные документы+ презентация для выступления. Оригинальная презентация. Яркое выступление</i>
		<i>Недостатки в оформлении</i>
		<i>Неполный пакет документов</i>
		<i>Слабое оформление</i>
	<i>Оригинальность</i>	<i>Индивидуальное отношение авторов проекта к процессу проектирования и результату своей деятельности. Дополнительные средства оформления. Оценивается оригинальность раскрываемой работой темы, глубина идеи работы, образность, индивидуальность творческого мышления, оригинальность используемых средств</i>
	<i>Качество</i>	<i>оценивается художественный уровень произведения, дизайн элементов оформления, гармоничное цветовое сочетание, качество композиционного решения, наличие перспективы</i>
<i>Скорость выполнения</i>	<i>2- досрочно, 1 –сдан в срок, 0 – сроки сдачи нарушены</i>	

«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых критериев
--------------	--

Критерии оценок текущей успеваемости разрабатываются кафедрой по каждой читаемой ею дисциплине, обсуждаются на кафедре и утверждаются заведующим кафедрой.

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 2-балльная шкала.

Основные виды систем оценивания

Европейская	100-балльная	4-балльная	2-балльная
A	94-100	отлично	зачтено
A-	90-94		
B+	85-89		
B	80-84	хорошо	
B-	75-79		
C+	70-74		
C	65-69	удовлетворительно	
C-	60-64		
D	55-59		
F	50-54	неудовлетворительно	не зачтено

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий	Компетенции не

	<i>продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов</i>	<i>сформированы</i>
--	--	---------------------

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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Модуль 1. Теоретико-методологические основы психологии

Вопросы к собеседованию.

1. Объект и предмет курса психология управления.
2. Психология управления в системе
3. наук.
4. Динамика развития психологии управления в 1980-1990-2000-е гг.
5. Исторические и социальные предпосылки развития психологии управления.
6. Адам Смит, Фредерик Тейлор, Элтон Мэйо в истории психологии управления.
7. Актуальные проблемы психологии управления в СССР.
8. Актуальные проблемы психологии управления в России в 90-е гг.
9. Актуальные проблемы психологии управления в современной России.

Темы рефератов, докладов.

1. Методологические подходы к управлению.
2. Школы управленческой мысли.
3. Институциональный, управленческий и технический уровни управления в организациях.
4. Современные принципы управления персоналом.
5. Понятие и особенности управленческой деятельности.
6. Подходы к исследованию управленческой деятельности (микроанализ, эмпирический анализ, ролевой анализ, функциональный анализ).
7. Типология руководителей.
8. Понятие мотивации и ее роли в управлении.
9. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения.
10. Методы исследования и научный язык психологии управления.
11. Особенности управленческой деятельности как основной категории психологии управления.
12. Стратегии и тактики решения управленческих задач.
13. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчиненных.
14. Конфликты в управлении и возможности их разрешения.
15. Психология стресса и возможные подходы к снятию напряжения.
16. Психология ответственности руководителя.
17. Конкурентоспособность современной организации.

18. Оценка и подготовка управленческих кадров.
19. Характер организационных изменений и ее диагностика.
20. Человеческий фактор в управлении.

Темы для составления обобщающих таблиц

1. Предмет и объект психологии управления.
2. Управление организациями как вид социального управления.
3. Понятие «организационная культура», ее специфика.
4. Основные функции управленческой деятельности.
5. Связь психологии управления с другими науками
6. Вклад основных представителей в развитие представлений об управлении.
7. Методологические подходы к управлению.
8. Уровни управления.

Тестирование №1

1. Идея о том, что рациональное управление предприятием должно устанавливаться снизу вверх
принадлежит:
А) А. Файоль
Б) Ф. Тейлор
В) Э. Мейо
Г) Д. Макгрегор
2. Идея о том, что организация есть целостность, состоящая из взаимосвязанных частей,
каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого:
А) процессному подходу в теории управления
Б) системному подходу в теории управления
В) ситуационному подходу в теории управления
Г) конвенциональному подходу в теории управления
3. Предметом психологии управления персоналом является:
А) психологические особенности процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организации
Б) психологические закономерности деятельности по организации основных управленческих функций
В) системе «человек-человек»
4. К теориям управленческой мысли не относится:
А) теория научного управления
Б) теория классического управления
В) теория поведенческих наук
Г) теория научной мотивации
5. Основоположителем теории научного управления является:
А) А. Файоль
Б) Ф. Тейлор
В) Э. Мейо
Г) Д. Макгрегор
6. В теории научного управления были разработаны:
А) идеи научной организации труда персонала

- Б) научной организации труда топ-менеджеров
- В) научной организации труда менеджеров
- 7. К структурам организаций неорганического типа не относится:
 - А) проектная
 - Б) линейная
 - В) функциональная
 - Г) линейно-штабная.

Модуль 2. Лидерство и руководство в современной организации

Вопросы к собеседованию

1. Процессы групповой динамики в структуре организации.
2. Формирование групп в организации.
3. Социально – психологическая структура группы.
4. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.
5. Факторы эффективного управления.
6. Психологическая совместимость как фактор эффективности управления.
7. Социально – психологический климат в организации.
8. Понятие организация. Ее структура.
9. Делегирование полномочий. Значение, предмет, особенности.
10. Принципы делегирования. Виды работ, подлежащие и неподлежащие делегированию в управленческой деятельности.
11. Правила и показатели эффективного делегирования полномочий. Этапы делегирования полномочий.
12. Ошибки, допускаемые руководителем в процессе делегирования полномочий.
13. Специфика мотивации трудовой деятельности подчиненных. Мотивационный аудит.
14. Особенности мотивации трудовой деятельности руководителей
15. Методы управления мотивационно-потребностной сферой работников. Алгоритм
16. разработки программ материального и нематериального стимулирования персонала в организации.
17. Психологическое содержание понятия «инновация». Виды инноваций.
18. Этапы внедрения инноваций.

В конспекте должны быть отражены основные положения по управлению организацией.

Примерный перечень понятий для проведения терминологической работы по темам:

1. Трудовой коллектив и его структура.
2. Отношения в системе «руководитель — подчиненный».
3. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление.
4. Развитие трудового коллектива.
5. Стратегии поведения в конфликте.
6. Управление и социально-психологический климат в коллектив.
7. Понятие социально-психологического климата.
8. Диагностика социально-психологического климата коллектив.
9. Факторы, влияющие на морально-психологический климат.
10. Пути регуляции социально-психологического климата.

Тестирование №2

1. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:
- А) Постоянство

- Б) Оперативность
- В) Открытость
- Г) Объективность
- Д) Экономичность
- Е) Контроль не должен быть тотальным
- Ж) Сфера контроля не должна определяться пристрастиями и интересами

руководителя

- З) Контроль является проявлением внимания к работникам
- И) Адекватность системы контроля личности руководителя
- К) Доведение результатов контроля до исполнителя
- Л) Все названное
- М) Все, кроме названного в пп. В и Е
- Н) Все, кроме названного в пп. В, Е, З и И

2. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:

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

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

А) Предоставление свободы действий творческим, талантливым сотрудникам и поддержка

энтузиастов

Б) Готовность к изменениям организационной архитектуры

8

В) Умение предвидеть динамику и перспективы рынка

Г) Фокусирование инновационной работы в постоянно действующих подразделениях,

непосредственно подчиненных руководителю

4. Функция руководителя, предполагающая выбор целей и стратегий развития

предприятия, планирование методов реализации поставленных целей, выбор и внедрение

инноваций – это:

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

18. Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт,

техника безопасности – это:

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

5. При формулировке целей перед подчиненными необходимо:

- А) ориентироваться на индивидуальные интересы работника
 - Б) достигать компромисс между индивидуальными и общеорганизационными интересами
 - В) ориентироваться на цели организации
20. Наибольшим мотивационным потенциалом обладают:
- А) легкие цели
 - Б) цели, требующие для их достижения средних усилий
 - В) трудные цели
6. К позитивным эффектам делегирования относится все, КРОМЕ:
- А) Снижение напряжения у менеджера
 - Б) Большая оперативность
 - В) Более энергичная и успешная работа группы
 - Г) Увеличение степени группового согласия
 - Д) Развитие подчиненных и рост креативности в работе
7. Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга в интерпретации М. Вудкока и Д. Фрэнсиса включает факторы, подразделяемые на:
- А) . Регуляторы мотивации и основные мотиваторы
 - Б) . Технологические и психологические
 - В) . Финансовые и эмоциональные
 - Г) . Прямые и косвенные
8. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:
- А) Иерархии рабочих отношений
 - Б) Неформальных отношений
 - В) Административного назначения
 - Г) Сопротивления группы руководству
9. При проведении беседы и переговоров необходимо:
- А) оказывать давление на партнеров
 - Б) поддерживать атмосферу взаимного доверия
 - В) занимать отстраненную позицию
10. Группа, состоящая из высококвалифицированных специалистов, целью которых является решение поставленных перед ними производственных задач –это:
- А) матричная группа
 - Б) проектная группа
 - В) конгломерат
 - Г) команда
11. К способам принятия группового решения не относится:
- А) групповое интервью
 - Б) «мозговой штурм»
 - В) групповая дискуссия
 - Г) огруппление мышления
12. По Б. Бассу и Д. Барретту, благоприятность или неблагоприятность условий для реализации партисипативного стиля руководства определяется:
- А) Характеристиками руководителя, подчиненных, стоящих перед группой задач
 - Б) Органичностью этого стиля для руководителя
 - В) Запросами и ожиданиями подчиненных
 - Г) Уровнем руководителя в иерархической структуре организации
13. Феномен каузальной атрибуции может проявляться в деловых отношениях интерпретационными ошибками:
- А) Различие оценки роли личностных факторов и внешних обстоятельств в объяснении своего и чужого поведения
 - Б) Проекция на большинство людей своих собственных взглядов и мнений

- В) Неравные возможности ролевого поведения
 - Г) Иллюзорные корреляции
 - Д) Все названное
 - Е) Все, кроме названного в п. Г
14. Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:
- А) Его служебного положения
 - Б) Влияния общего впечатления о нем
 - В) Уровня его образования
 - Г) Предшествующего рабочего опыта
15. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии и психологии управления:
- А) Авторитарный, демократический, попустительский
 - Б) Вертикальный, горизонтальный, векторный
 - В) Фокусированный, глобальный, неопределенный
 - Г) Иерархический, паритетный, смешанный.

Модуль 3. Психология решения управленческих задач.

Вопросы к собеседованию

1. Понятие о личности в психологии. Особенности трактовки личности в социальной психологии по сравнению с ее определением в социологии и общей психологии. Рассмотрение личности сквозь призму группы. Личность и группа. Понятие о социальной биографии личности. Основные теоретические социально-психологические ориентации в поисках объяснительных принципов социального поведения личности. Представление А. Адлера о социальной психологии личности. Социально-психологические характеристики личности в концепции Э. Фромма, К. Хорни. Представления Г. Салливана о социально-психологической сущности личности. Представление о личности как субъекте отношений в теории В.Н. Мясищева. Социально-психологический анализ личности в трудах С.Л. Рубинштейна. Диспозиционная концепция личности В.А. Ядова.

2. Социально-психологическое рассмотрение процесса социализации личности. Эпигенетический принцип исследования социального развития личности. Основные этапы социализации индивида (концепция Э. Эриксона). Институты и механизмы социализации (механизм типизации и индивидуализации). Макро- и микросоциализация. Основные фазы микросоциализации: адаптация, индивидуализация, интеграция. Понятие о социальной дезадаптации личности. Представление о социально-психологических кризисах личности. Нормальное и аномальное социальное поведение личности.

3. Я-концепция личности, ее структура (Р. Бернс, М. Кун). Условия, способствующие становлению Я-концепции, развитию Я (А. Маслоу, Роджерс). Понимание Я-концепции как социальной установки личности на себя. Соотношение Я-концепции с другими терминами в социальной психологии (образ Я, представление о себе, самоотношение и т.д.). Я-концепция и самосознание личности. Понятие о самоуважении и самооценке личности. Понятие о децентрации, идентичности, рефлексивности и эгоцентричности как основных характеристиках самосознания.

4. Ролевая теория. Статус и роль. Виды статусов и коды поведения. Структура роли и типы ролей. Мотивы исполнения ролей, усвоения ролей. Роль и личность. Понятие о межролевых и внутриролевых конфликтах (Холландер, Д. Мид, Ч. Кули, Т. Шибутани).

Социально-психологические классификации личности (К. Хорни, Роттер, Э. Фромм).
Понятие о социальном характере и "базовой" личности. Авторитарная личность (Т. Адорно).

5. Методы изучения личности в социальной психологии. Лонгитюдные исследования. Основные тесты и опросники. "Большая пятерка" факторов. Социально-психологический тест "20 высказываний".

Темы сообщений с предоставлением тезисов

Специфика социально-психологической проблематики личности.

Понимание и исследование личности в социологии и психологии. Выделение социально-психологического локуса изучения личности. Особенности социально-психологического подхода к исследованию личности. Отличие социально-психологического подхода к изучению личности от общепсихологического и социологического.

Социализация.

Понятие социализации. Содержание процесса социализации. Стадии и институты социализации. Социальная идентичность как функция групповой принадлежности.

Понятие социализации, содержание, стадии, институты.

Социальная установка.

Понятие социальной установки. Отечественная и зарубежная традиция изучения социальной установки. Функции и структура установок. Изменение социальных установок. Личностные диспозиции. «Диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности» В.А. Ядова. История исследования установок в зарубежной и отечественной психологии. Различия в понимании установки в общей психологии и установка в социальной психологии. Модели объяснения процесса изменения социальных

Личность в группе.

Социально-психологические качества личности. Механизмы перцептивного процесса. Социально-психологический тренинг как способ развития социально-психологических характеристик личности. Возможности и ограничения социально-психологического тренинга. Перспективы социально-психологического исследования личности. Практическое значение совершенствования социально-психологических характеристик личности. Эффективность деятельности личности.

Темы для выступления с презентацией

1. Понятие личности в психологии
2. Самооценка, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности
3. Типология личности в трудовой деятельности
4. Способности в структуре личности
5. Темперамент и характер в трудовой деятельности
6. Темперамент в системе управления
7. Характер
8. Познавательные процессы и внимание в трудовой деятельности
9. Ощущение
10. Восприятие
11. Память
12. Мышление
13. Воображение
14. Внимание
15. Эмоционально-волевая сфера личности в процессе управления
16. Эмоциональные процессы и управление эмоциями
17. Стресс в процессе управления

18. Воля в процессе управления

Тестирование №3

1. Личность - это:
 - А) неповторимость человека, его отличие от других, определяющее своеобразие его психики;
 - Б) совокупность природно-обусловленных особенностей организма;
 - В) отдельный представитель рода человеческого;
 - Г) некоторое системное качество, которое человек приобретает в процессе социализации.
2. Какой из аспектов личности изучает социальная психология:
 - А) всю совокупность свойств человека, включая и биологически детерминированные, которые обуславливают социально значимое поведение и деятельность личности
 - Б) личность как представителя определенной социальной группы, как элемент общественной системы, как носитель той или иной социальной роли
 - В) рассматривает личность в контексте всех разнообразных социальных связей и включенности в различные социальные группы как на макроуровне, так и на уровне малых групп
3. Что понимается под установкой в концепции Д.Н.Узнадзе:
 - А) особое состояние, которое характеризует его склонность, направленность, готовность совершать определенные действия
 - Б) стабильно-динамичная функциональная система, регулирующая поведение личности по отношению к тому или иному социальному объекту
 - В) система связей личности с действительностью, реализуемая посредством отношения
 - Г) личностный смысл, проявляющийся в личностном характере восприятия человеком объектов реального мира и его отношения к ним
4. В трехкомпонентной структуре аттитюда (М. Смит) выделяются компоненты:
 - А) когнитивный; В) аффективный; Д) поведенческий.
 - Б) социальный; Г) перцептивный;
5. Функции аттитюдов:
 - А) приспособительная;
 - Г) выражения;
 - Б) знания;
 - Д) симпатии;
 - В) поведения;
 - Е) защиты.
3. Сферами, где реализуются потребности человека (по Ядову), являются:
 - А) ближайшее семейное окружение;
 - Б) предметные ситуации;
 - В) контактная (малая) группа;
 - Г) сфера общения;
 - Д) сфера деятельности, связанная с трудом, досугом и бытом;
 - Е) сфера деятельности
6. Затруднение по поводу связи аттитюда с реальным поведением было обнаружено в эксперименте:
 - А) Р. Лапьера В) М.Смита
 - Б) Л. Фестингера Г) К.Ховланда
7. Аттитюдом называют:
 - А) социальную установку В) социальное поведение

- Б) социальный стереотип Г) социальное восприятие
8. Совокупность установок индивида к самому себе называется:
- А) Я - образ В) Я - концепция
Б) Образ Мира Г) самооценка
9. Оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей называется:
- А) самосознание В) самооценкой
Б) уровнем притязания Г) самопознанием
10. Процесс социализации состоит:
- А) в привитии ребенку нравственных норм
Б) усвоение ребенком общекультурного опыта
В) воспроизводстве ребенком социальных норм и правил
Г) познании социальной действительности
11. Социально-психологические механизмы социализации:
- А) идентификация Г) конформность
Б) подражание Д) социальная фасилитация
В) внушение Е) воспитание
12. Стадии развития личности в процессе социализации (по А.В. Петровскому):
- А) адаптация Г) интеграция
Б) идентификация Д) имитация
В) индивидуализация
13. Сферы проявления социализации:
- А) общение В) самосознание
Б) деятельность Г) все ответы верны
14. Какой исследователь рассматривал социализацию как научение через наблюдение за поведением других:
- А) Д.Хоманс В) З.Фрейд
Б) А. Бандура Г) Э.Фромм
15. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении - это:
- а) темперамент;
б) характер;
в) способности;
г) направленность личности.
16. Адаптация – это:
- а) процесс включения личности в систему общественных связей и отношений, овладение и принятие общественно приемлемых форм поведения, норм, ценностей, в результате чего личность становится полноправным членом общества
б) процесс приспособления и эффективного взаимодействия организма со средой, который осуществляется на биологическом, психологическом и социальном уровнях.+
17. Социальный статус - это:
- а) Положение индивида или группы в социальной системе +
б) Позиция индивида или группы по отношению к социальным явлениям
в) Состояние психического здоровья
г) Уровень благосостояния члена общества
18. Социальная роль - это:
- а) это модель поведения личности, направленная на выполнение прав и обязанностей, соответствующих принятым нормам и обусловленная статусом.+
б) Совокупность требований, предъявляемых индивиду обществом, а также действий, которые должен выполнять человек, занимающий данный статус в социальной системе
в) Это театральный термин
г) Один из механизмов социализации

д) Ни одно из определений не подходит

Модуль 4. Управленческое общение как механизм функционально-ролевого взаимодействия личности

Вопросы к собеседованию

1. Что такое общение. Дайте его определение.
2. В чем проявляется социальная природа общения?
3. Назовите основные отличия межличностных отношений от общественных?
4. В чем проявляется деятельностная природа общения?
5. Назовите основные типы, виды и функции общения.
6. Основные стороны общения и их взаимосвязь?
7. Понятие социальной перцепции.
2. Социальное восприятие как система.
3. Механизмы восприятия и понимания партнеров по общению.
4. Каузальная атрибуция как направление в социальной перцепции.
5. Эффекты межличностного восприятия.
6. Роль установки в формировании первого впечатления о человеке.
7. Понятие социальной перцепции. Место межличностной перцепции в социальном восприятии.
8. Механизмы перцептивного процесса.
9. Эффекты в перцептивном процессе.
10. Особенности формирования первого впечатления.
11. Дайте определение понятию «Межличностная аттракция». Назовите ее уровни.
12. Опишите типы межличностных отношений, возникающих в процессе восприятия другого человека.

Темы рефератов, докладов

1. Психологические теории в исследовании межгруппового взаимодействия (мотивационные теории; подход М. Шерифа; концепции Г. Тэшфела и Дж. Тернера; деятельностный подход).
2. Психологические особенности межэтнического взаимодействия. Этнические стереотипы.
3. Психологические особенности межгрупповых конфликтов.
4. Роль меньшинства в формировании внутригрупповых и межгрупповых отношений.

Ситуационные задачи

- Задача 1. Исследуйте влияние группового обсуждения на формирование и изменение конкретной установки.
- Задача 2. Проанализировать ошибки атрибуции в социальном познании.
- Задача 3. Определите влияние первых впечатлений на социальное взаимодействие и составьте отчет по заданию.
- Задача 4. Опишите различия в восприятии причин поведения и изменение конкретной установки и составьте отчет по заданию.
- Задача 5. Проверьте гипотезу Джонса и Нисбета о различных способах объяснения своего поведения и поведения другого человека.
- Задача 6. Приведите примеры влияния группового давления на поведение членов группы и изменение конкретной установки.
- Задача 7. Перечислите особенности влияния меньшинства на большинство и изменение конкретной установки.
- Задача 8. Проведите исследование "силы социального давления".

Задача 9. Осуществите сравнительное исследование способов индивидуального и группового принятия решений и изменение конкретной установки и составьте отчет по заданию

Задача 10. Опишите структуру вашей группы на основе конкретного социально-психологического исследования и изменение конкретной установки.

Задача 11. Проведите сравнительный анализ поведения толпы различных типов.

Задача 12. Проанализируйте социально-психологический климат вашей группы.

Тестирование №4

1. Общение как интеракция - это:

А) взаимодействие людей в процессе непосредственной организации совместной деятельности

Б) обмен информацией между людьми в целях совместного постижения предмета общения

В) процесс восприятия и познания другого человека Г) все ответы верны

2. Транзактный анализ - направление, изучающее:

А) взаимодействие участников общения через учет и регулирование их позиций

Б) совместную деятельность людей

В) сплоченность группы Г) все ответы верны

3. Для какого типа конфликта характерно расширение количества вовлеченных в него участников, умножение количества действий против оппонентов?

А) деструктивный В) внутриличностный

Б) продуктивный Г) межролевой

4. Оптимальным способом разрешения деструктивных конфликтов является:

А) приспособление В) избегание

Б) компромисс Г) соревнование

5. Стиль взаимодействия, характеризующийся стремлением добиться своих интересов в ущерб другим, называется...

А) соревнование В) избегание

Б) приспособление Г) компромисс

6. Расширение количества вовлеченных участников в конфликт называется:

А) эскалация В) инцидент

Б) экспансия Г) разрешение конфликта

7. Каузальная атрибуция - это:

А) специфика восприятия социальных объектов

Б) формирование первого впечатления

В) приписывание причин поведения другого человека

Г) понимание

причин поведения другого человека

8. К основным механизмам восприятия и понимания в процессе общения не относится:

А) идентификация В) эмпатия

Б) аргументация Г) рефлексия

9. От чего зависит тип используемой человеком атрибуции?

А) является ли он сам участником событий или его наблюдателем

Б) эмоционального состояния человека

В) от информированности о причинах поведения другого человека

Г) от отношения к воспринимаемому человеку

10. К эффектам межличностного восприятия не относятся:

А) ореола В) первичности

Б) новизны Г) аттракции

11. Межличностные отношения - это:

- А) отношения между людьми на основе определенного социального положения в обществе
 - Б) отношения между людьми, носящие безличный характер
 - В) отношения между людьми, формирующиеся на эмоциональной основе
 - Г) все ответы верны
12. В структуру общения, выделяемой Г.М. Андреевой, не входит:
- А) коммуникативная В) перцептивная
 - Б) интерактивная Г) аффективная
13. Какой тип отношения между людьми не строится на взаимных симпатиях или антипатиях:
- А) межличностные В) межгрупповые
 - Б) общественные Г) внутригрупповые
14. На каком этапе общения происходит формирование первого впечатления?
- А) выбор партнера
 - Б) предъявление себя партнеру
 - В) обмен мыслями, чувствами
 - Г) появление чувства общности и совместимости
15. Какого вида общения, выделенного по профессиональному критерию, не существует:
- А) педагогическое В) политическое
 - Б) управленческое Г) деловое
16. В рамках какого подхода общение рассматривалось как передача сообщений:
- А) реляционного В) программного взаимодействия
 - Б) информационного Г) системного
17. В рамках какого подхода общение рассматривается как навык и утверждается, что научение общению происходит в самом общении:
- А) реляционного В) равновесная модель
 - Б) системного Г) модель социального навыка

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов для зачета:

1. Объект и предмет курса психология управления. Психология управления в системе наук.
2. Динамика развития психологии управления в 1980-1990-2000-е гг.
3. Исторические и социальные предпосылки развития психологии управления.
4. Адам Смит, Фредерик Тейлор, Элтон Мэйо в истории психологии управления.
5. Актуальные проблемы психологии управления в СССР.
6. Актуальные проблемы психологии управления в России в 90-е гг.
7. Актуальные проблемы психологии управления в современной России.
8. Понятие личности и ее структура. Свойства индивида, личности, индивидуальности. Некоторые психологические школы изучения личности.
9. Психология индивидуальных различий как составная часть эффективного управления.
10. Свойства темперамента в контексте деятельности организации.
11. Особенности характера в контексте деятельности организации.
12. Особенности индивидуальности в контексте деятельности организации.
13. Приемы и методы изучения личности в психологии управления.
14. Мотивация как фактор управления.
15. Приемы и методы изучения мотивации персонала.

16. Организация и социальная группа как объекты управления.
17. Социально-психологические характеристики малой группы.
18. Структура группы.
19. Нормативное поведение в группе.
20. Групповая сплоченность.
21. Измерение ценностно-ориентационного единства группы.
22. Групповая динамика.
23. Детерминанты возникновения малой группы.
24. Этапность развития малой группы.
25. Механизмы групповой динамики.
26. Феномены управления групповым процессом в организации.
27. Руководство и лидерство.
28. Проблемы личности руководителя.
29. Феномен неформальных групп в организации.
30. Социометрический метод изучения коллектива.
31. Понятие и виды общения.
32. Функции и трудности общения.
33. Характеристика профессионального общения.
34. Психология переговорного процесса.
35. Тренинг делового общения.
36. Психология конфликта в организации и способы его разрешения.
37. Психология принятия управленческих решений.
38. Социально-психологическая характеристика конфликтов.
39. Теория социально-психологического воздействия.
40. Организационное консультирование.

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

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
<i>Индивидуальное творческое задание</i>	<i>Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку</i>
<i>Дискуссия</i>	<i>Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему</i>

	<i>круглого стола, задания и вопросы для проведения круглого стола</i>
<i>Доклад</i>	<i>Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите</i>
<i>Разноуровневая задача</i>	<i>Выполнение разноуровневой задачи осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по двум вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю</i>
<i>Кейс-задача</i>	<i>Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.</i>
<i>Компьютерное тестирование</i>	<i>Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.</i>

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

<i>Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</i>	<i>Оценка</i>
<i>Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</i>	<i>«зачтено»</i>
<i>Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</i>	<i>«не зачтено»</i>

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.

