

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Зав кафедрой \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ ФИО  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

**«Психологические основы управления образовательным учреждением»**

для направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование  
магистерская программа «Менеджмент в образовании»

Рассмотрено на заседании кафедры

протокол от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

**ЧИТА 2018**

## **Пояснительная записка (паспорт) контрольно-оценочных средств**

**Фонд оценочных средств для проведения текущей промежуточной аттестации** по рабочей программе дисциплины «Психологические основы управления образовательным учреждением» магистратуры (далее - ФОС РПД) представляет собой комплект из текущей и промежуточных аттестаций по дисциплине магистерской программы. Структура ФОС содержит пояснительную записку, перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения программы дисциплины, инструментарий проверки, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, инструментарий оценки. ФОС включает типовые контрольные задания, процедуры выполнения, задания для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

**Фонд оценочных средств** разработан на основании:

- Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования, утвержденного приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367;
  - Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01. педагогическое образование.
- Приказа ЗабГУ «О введении структуры ФОС»

**1. Образовательные задачи для освоения программы дисциплины представлены в виде набора компетенций выпускника как планируемых результатов освоения образовательной программы.**

**Цель дисциплины:**

- формировать готовность применять на практике психолого-педагогические знания при взаимодействии членов трудового коллектива между собой и социальными партнерами, внедрение новых трудовых отношений в условиях внедрения профессиональных и образовательных стандартов и национальной рамки квалификаций

**Задачи дисциплины:**

- формировать способность магистрантов к анализу, синтезу, совершенствованию и развитию интеллектуального и общекультурного уровня;

- способствовать готовности магистрантов взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия;

- содействовать готовности магистрантов изучать состояние и потенциал управляемой системы, и ее макро- и микроокружения, путем использования комплекса методов психолого-педагогических исследований

**2. Этапы формирования заявленных компетенций**

Заявленные компетенции при изучении дисциплины формируются на различных этапах освоения ОП.

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

Семестр	1	2	3	4
<b>Наименование дисциплины</b>				
<b>ОК-1 Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень</b>				
Б1.Б2 Методология и методы научного исследования	+			
Б1.В.ОД.4.3 Психологические основы управления образовательным учреждением			+	
Б3.ГЭ Государственный экзамен				+
<b>ОПК-3 Готовность взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия</b>				
Б1.В.ОД.4.1 Управление персоналом в образовательном	+			

учреждении				
Б1.В.ОД.4.3 Психологические основы управления образовательным учреждением			+	
Б3.ВКР Выпускная квалификационная работа				+
<b>ПК-13 Готовность изучать состояние и потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения путем использования комплекса методов стратегического и оперативного анализа</b>				
Б1.В.ОД.2 Современные парадигмы в управлении образованием	+			
Б1.В.ОД.4.3 Психологические основы управления образовательным учреждением			+	
Б1.В.ОД.5.3 Организация финансово-хозяйственной деятельности и бухгалтерского учёта			+	
Б1.В.ДВ.1.1 Новые финансово-экономические механизмы в системе образования				+
Б1.В.ДВ.1.2 Кадровые ресурсы в системе образования				+
Б1.В.ДВ.7.1 Методика социологических исследований				+
Б1.В.ДВ.7.2 «Человеческий капитал» как фактор повышения конкурентоспособности				+
Б2.П1 Научно-исследовательская работа	+			
Б3.ГЭ Государственный экзамен				+

**Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)**

Компетенции	Показатели	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	
ОК-1	Знать	Знает основные понятия изучаемой дисциплины	Знает основные психологические принципы поведения персонала образовательного учреждения	Знает психологические основы управления образовательным учреждением	Теоретический вопрос
	Уметь	Умеет ориентироваться в основных психологических направлениях по управлению персоналом в образовательных учреждениях	Умеет анализировать психологические направления по управлению персоналом в образовательных учреждениях	Умеет системно выбирать наиболее оптимальные психологические технологии в управлении образовательным учреждением	Индивидуальное творческое задание

ОПК 3	Владеть	Владеет способами анализа и синтеза при определении психологических основ управления образовательным учреждением	Владеет способами самостоятельного обоснованного анализа, отбора и использования современных методик для определения наиболее оптимальных психологических основ управления образовательным учреждением	Владеет готовностью анализировать и синтезировать материал при реализации психологических основ управления образовательного учреждения	Эссе		
	Знать	Знает об основных категориях образовательного процесса, знает о необходимости применять психологические подходы в управлении образовательным учреждением	Знает способы психологического взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Знает психологические особенности участников образовательного процесса и социальных партнеров в зависимости от социальных, этноконфессиональных и культурных различий	Теоретический вопрос		
		Уметь	Умеет оперировать ключевыми понятиями психологии, менеджмента образовательного процесса	Умеет разрабатывать траектории психологического взаимодействия между участниками образовательного процесса		Умеет реализовывать приемы и техники по организации психологического взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнеров в зависимости от социальных, этноконфессиональных и культурных различий	Индивидуальное творческое задание
		Владеть	Специальной терминологией учебной дисциплины, профильным методическим инструментарием	Владеет различными средствами по организации взаимодействия между участниками образовательного процесса		Владеет готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия	Эссе

ПК 13	Знать	Имеет теоретические знания о современных психологических основах управления в образовательных учреждениях	Знает о необходимости использования индивидуального психологического подхода к персоналу образовательного учреждения	Имеет глубокие знания об использовании психологических подходов к управлению образовательным учреждением, учете специфики макро- и микроокружения	Теоретический вопрос
	Уметь	Умеет учитывать психологию участников образовательного процесса, а также потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружение, при консультационной поддержке и совместно с научным руководителем	Умеет учитывать психологию участников образовательного процесса, а также потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружение, на репродуктивном уровне при консультационной поддержке	Умеет самостоятельно использовать комплекс методов стратегического и оперативного анализа при определении психологических основ управления образовательным учреждением в зависимости от специфики макро- и микроокружения	Индивидуальное творческое задание
	Владеть	Специальной терминологией учебной дисциплины, отдельными элементами комплекса методов стратегического и оперативного анализа при управлении образовательным учреждением, с учетом психологических особенностей участников образовательного процесса	Владеет различными средствами по управлению образовательным учреждением, учитывая психологию участников образовательного процесса, а также потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружения	Владеет готовностью управлять образовательным учреждением, учитывая психологию участников образовательного процесса, а также потенциал управляемой системы и ее макро- и микроокружение, используя комплекс методов стратегического и оперативного анализа	Эссе

### 3. Перечень используемых оценочных средств для текущего, промежуточного контроля

При оценивании результатов обучения: знания, умения, навыки и/или опыт деятельности (владения) в процессе формирования заявленных компетенций используются различные формы оценочных средств текущего,

промежуточного контроля (промежуточной аттестации), приведенные в таблице 1.

Таблица 1 - Формы оценочных средств текущего, промежуточного контроля

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<b>Текущий контроль</b>			
<b>1</b>	Теоретический опрос	Рекомендуется для оценки знаний обучающихся.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
<b>2</b>	Доклад, сообщение	Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.	Темы докладов, сообщений
<b>3</b>	Тестирование	Система простых тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня основных понятий и умений обучающегося по теме. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов.	Набор тестов
<b>4</b>	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов.	Темы рефератов
<b>5</b>	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов	Тематика эссе
<b>6</b>	Терминологическая работа	Средство контроля, которое предусматривает подбор терминов и объем их описаний с использованием как классических, так и современных изданий. Содержание должно быть подкреплено необходимыми	Перечень тем дисциплины

		комментариями, примерами и поясняющими цитатами. Рекомендуется для оценки знаний студентов.	
7	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Рекомендуется для оценки умений и владений студентов.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
8	Коллоквиум	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов.	Перечень дискуссионных тем для проведения коллоквиума
<b>Промежуточная аттестация</b>			
9	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.	Комплект заданий к экзамену

#### **4. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости**

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием результатов самостоятельной работы, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Контролируемые разделы (темы) дисциплины

Модуль	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
--------	---	---	----------------------------------

1.	Введение. Понятие управления и менеджмента в образовательном учреждении	ОК-1	Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
2.	Развитие психологических теорий управления.	ПК-13	Теоретический опрос Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
3.	Психологические составляющие систем управления	ОПК-3	Теоретический опрос Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Творческое задание
4.	Психологические критерии эффективного управления	ОПК-3	Теоретический опрос Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Творческое задание
5.	Образовательный аутсорсинг как инновационная модель управления	ПК-13	Теоретический опрос Терминологическая работа по теме Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата
6.	Корпоративная культура образовательного учреждения	ОПК-3	Коллоквиум Подготовка презентационных материалов Написание эссе Написание реферата

## **II. Инструментарий проверки и методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине**

### **1. Текущий контроль**

Текущий контроль для оценивания компонентов дисциплинарных частей компетенций в формах проводится по каждой теме. Результаты оценивания учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

### **2. Промежуточный контроль**

Промежуточный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений дисциплинарных частей компетенций

## **2.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости**

### **2.1.1 Вопросы теоретического опроса**

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Вклад в развитие психологии управления ученых Древнего мира, Средних веков, Нового и Новейшего времени (представитель и историческая эпоха по выбору докладчика)
3. Психологическая сторона власти в организации.
4. Личные и социально-психологические потребности во власти и подчинении.
5. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
6. Особенности поведения личности в организации.
7. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
8. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
9. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
10. Эффекты влияния группы на личность.
11. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
12. Стилль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
13. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
14. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
15. Стресс в управленческой деятельности: причины, последствия.
16. Оценочно-нормативная функция корпоративной культуры, особенности ее реализации.
17. Корпоративная культура и имидж организации.
18. Корпоративная культура и организационное развитие.

### **2.1.2. Темы докладов, сообщений с презентациями**

1. Управленческо-психологическая мысль в России. Первое исследование по психологии управления (Л.Т.Герман).
2. Элементы психологии управления в системе Тейлора. Вклад в психологию управления доктрины человеческих отношений. Психология управления в рамках концепции открытых социальных систем. Тенденция к психологизации управления.
3. Личность как объект и субъект управления.
4. Управленческий персонал образовательного учреждения. Психология управленческой команды.
5. Функции управления образовательным учреждением.

6. Общие и специфические принципы управления образовательным учреждением.
7. Малая группа как объект управления.
8. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя.
9. Регламентирующая функция корпоративной культуры, ее особенности.
10. Регулирующая функция корпоративной культуры.
11. Познавательная функция корпоративной культуры, ее своеобразие.
12. Смысловая и коммуникационная функция корпоративной культуры.
13. Корпоративная культура и социально психологический климат в организации.
14. Этапы диагностики организационной культуры, их характеристика.
15. Корпоративная культура и совершенствование процессов управления в организации.
16. Понятие человеческих ресурсов. Управление человеческими ресурсами как функция управления.
17. Объем работ по управлению человеческими ресурсами.
18. Понятие «трудовая мотивация». Основные виды мотивов к труду.
19. Типологическая концепция трудовой мотивации В.И. Герчикова.
20. Стимулирование труда. Основные виды и методы стимулирования.
21. Понятие аутсорсинга. Образовательный аутсорсинг. Аутсорсинг как форма государственно-частного партнерства

***Критерии и шкала оценивания доклада, сообщения с презентацией***

Понимание проблемы, стремление разъяснить ее суть с научных позиций	1 балл
Раскрытие в полном объеме содержания материала	1 балл
Умение интересно подать материал, наличие личностного отношения к нему	1 балл
Грамотность и логичность изложения материала	1 балл
Общее восприятие презентации, эмоциональность, убедительность	1 балл
Максимальный балл	5 баллов

**2.1.3. Вопросы для тестирования:**

1. Укажите, кто из нижеперечисленных авторов является представителем школы научного управления:
  - А. Тейлор
  - Б. Эмерсон
  - В. Файоль
  - Г. Мэйо
  - Д. Все
2. Кто из перечисленных ученых выделил основные стили управления:

- А. Файоль
- Б. Левин
- В. Карпов
- Г. Свенцицкий
- Д. Тейлор

3. Передача руководителем своим заместителям и сотрудникам права принимать решения и осуществлять различные функции – это:

- А. Делегирование
- Б. Оценка
- В. Атрибуция

4. Отметьте из предложенных вариантов черты авторитарного стиля управления: тотальный контроль, коллегиальное принятие решений, доверие, самостоятельность в выборе способов решения, концентрация полномочий в одних руках.

5. Основная концепция школы «научного управления» заключалась в том, что для изучения трудовых операций надо:

- А: Разбить целое на основные составные части и затем их объединить в единую систему;
- Б: провести хронометраж рабочего времени и рабочих операций;
- В: спланировать работы заранее;
- Г: расставить людей согласно их склонностям.

6. Школа Тейлора – это набор принципов:

- А: экономического руководства;
- Б: централизованного управления и контроля;
- В: контроля;
- Г: управления неформальными группами.

7. Школа «Человеческих отношений» - это:

- А: школа социальной трактовки человека;
- Б: школа теорий организационного поведения людей;
- В: школа неформальных групп;
- Г: одно из направлений школы «научного управления».

8. Лозунг школы «человеческих отношений»:

- А: «нежное, ласковое и заботливое отношение к рабочим со стороны начальства»;
- Б: «человечное отношение к работникам»;
- В: «постоянное стимулирование труда работников»;
- Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».

9. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:

- А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
- Б: ученые из технологического института, США;
- В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
- Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.

10.. К концепции Х относятся следующие утверждения:

- А: Люди не любят трудиться;
- Б: Человек – существо безответственное;
- В: Человек – существо индивидуальное;
- Г: Человек – независимое существо;

Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.

11. К концепции Y относятся следующие утверждения:

- А: Человек – существо творческое;
- Б: Человек любит и может трудиться;
- В: Люди, когда хотят, умеют работать;
- Г: Если людей контролировать, то они работают;
- Д: Люди не любят трудиться.

12. Эффективность существования организации определяется:

- А: способностью руководителя воспринимать и учитывать взаимодействие всех внешних и внутренних факторов среды обитания организации;
- Б: способностью руководителя вовремя отмечать изменения во внешней и внутренней средах обитания организации;
- В: способностью руководителя реагировать на изменения внешней среды;
- Г: способностями руководителя.

13. Показателями организационной культуры на предприятии могут служить:

- А: взаимоотношения в организации между людьми;
- Б: понимание всеми членами коллектива общей задачи организации;
- В: соотношения возрастных и половых групп;
- Г: численность персонала.

14. При изменении цели и задач организации руководитель должен:

- А: изменить технологии, структуры взаимодействия кадров, пересмотреть систему ценностей для работников; пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Б: сформировать дух приверженности всех к решению общих задач;
- В: пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Г: сформировать благоприятный морально-психологический климат;
- Д: изменить технологии и оборудование.

15. Свидетельством высокой организационной культуры является:

- А: вежливость и профессионализм всех работников предприятия;
- Б: умение руководителя быстро реагировать в экстремальных ситуациях;
- В: вежливость персонала;
- Г: способность руководителя не реагировать на конфликтные ситуации в коллективе.

16. Какие основные типы организационных культур выделены:

- А: Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная;
- Б: Органическая, административно-командная, предпринимательская, партиципативная;
- В: Бюрократическая и предпринимательская.

17. Основные этапы жизненного цикла организации:

- А: Формирование, развитие, стабилизация, спад, ликвидация или возможное формирование на новом уровне;
- Б: Формирование, развитие, стабилизация, спад;
- В: Формирование, развитие, стабилизация;
- Г: Развитие, стабилизация;
- Д: Рост, развитие, ликвидация.

18. Какова главная функция руководителя организации:

- А: функция управления целями организации;

- Б: функция управления;  
В: функция контроля;  
Г: функция управления персоналом.
19. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:
- А. Авторитарный.
  - Б. Демократический.
  - В. Либеральный
20. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:
- А. харизматической
  - Б. экспертной
  - В. принудительной
  - Г. диктаторской
21. Стратегия взаимодействия конфликтующих сторон, заключающаяся в стремлении добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другой стороны, называется стратегией:
- А. Сотрудничества.
  - Б. Компромисса.
  - В. Уступки.
  - Г. Соперничества.
22. К какому типу конфликтной личности относится человек, который не умеет перестроиться и учитывать изменившуюся ситуацию и обстоятельства, имеет раз и навсегда сложившееся мнение:
- А. Неуправляемому.
  - Б. Демонстративному.
  - В. Ригидному.
  - Г. Сверхточному.

Оценка знаний проводится по количеству правильных ответов. За каждый правильный ответ обучающийся получает 0,5 баллов.

#### **2.1.4. Темы рефератов**

1. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.
2. Составляющие и функции деятельности руководителя.
3. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.
4. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.
5. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии менеджеров.
6. Ограничения личностной эффективности руководителя.
7. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.
8. Организация как группа. Типы групп в организации.

9. Управление процессами групповой динамики в организации.
10. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.
11. Понятие и виды организационной культуры.
12. Управление организационной культурой.
13. Эффективность группового и индивидуального решения.
14. Формы и принципы управленческого общения.
15. Психологический контакт в управленческом общении.

***Критерии оценивания реферата***

Четкое изложение сути поставленной проблемы	2 балла
Самостоятельность в проведенном анализе проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины	2 балла
Наличие аргументов, подтверждающих авторскую точку зрения	2 балла
Уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины	2 балла
Выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	2 балла
Максимальный балл	10 баллов

**2.1.5. Темы эссе**

1. Принципы и методы формирования организационной культуры.
2. Организация как социокультурный феномен.
3. Индивидуальные и корпоративные ценности в организационной культуре.
4. Корпоративная культура: история и современность.
5. Проблема гендерных отношений в организации
6. Контркультура и девиантность в организациях.
7. Субкультуры в организациях.
8. Понятие и этапы организационной социализации.
9. Лидерство и руководство в организации.
10. Проблема управляемости организации и корпоративной культурой
11. Культура делового общения: общая характеристика и специфические черты.
12. Влияние корпоративной культуры на деятельность организации.
13. Информационное обеспечение социально-культурного управления.
14. Национальная специфика корпоративных культур.
15. Идеология и имидж корпорации.
16. Семиотика корпоративной культуры: символы, мифы, ритуалы.
17. Роль персонала в формировании корпоративной культуры

***Критерии оценивания эссе***

Четкое изложение сути поставленной проблемы	2 балла
Самостоятельность в проведенном анализе проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины	2 балла

Наличие аргументов, подтверждающих авторскую точку зрения	2 балла
Уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины	2 балла
Выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	2 балла
Максимальный балл	10 баллов

**2.1.6. Терминологическая работа** предусматривается как средство контроля, которое предполагает подбор терминов по каждой из изученных тем. Содержание должно быть подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами. Рекомендуются для оценки знаний студентов.

***Критерии и шкала оценивания терминологической работы по теме***

Количество терминов и объем их описаний соответствуют заданию (не менее 10 терминов)	2 балла
Используемая литература включает как классические, так и современные издания	1 балл
Содержание подкреплено необходимыми комментариями, примерами и поясняющими цитатами	2 балла
Максимальный балл	5 баллов

**2.1.7. Творческое задание**

1) Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, другая образовательная организация) с точки зрения его структуры и функций.

2) Выберите ситуацию, связанную с руководством знакомым вам коллективом (это может быть любое образовательное учреждение). Если вы работаете, можете проанализировать позицию руководителя на своем предприятии. Выберите позицию руководителя любого уровня, о деятельности которого вы имеете представление, и составьте анализ структуры его деятельности (деятельность – мотив – цель – действия – операции – условия). Подробно проанализируйте, какие действия направлены на осуществление основных функций руководства.

3) Ознакомьтесь со следующими рекомендациями психолога и определите, для работы с какими сотрудниками они предназначены.

1. Такому сотруднику можно дать задание проконтролировать чью-либо деятельность.

2. Такому сотруднику можно давать любые поручения, которые ему под силу выполнить.

3. Такого сотрудника следует привлекать к коллективным мероприятиям.

4. Не всегда следует принимать близко к сердцу его поступки.

5. Такому сотруднику следует давать больше самостоятельности.
6. При подготовке какого-либо мероприятия или проекта такого человека нельзя ставить во главе.
7. Ему можно доверить любую вещь, заранее зная, что с ней ничего не случится.
8. На такого сотрудника нельзя повышать голос.
9. Такого сотрудника не следует излишне контролировать.
10. Такому сотруднику можно поручить кропотливую работу.
11. Такого сотрудника надо постоянно «держат в узде».
12. Давая ему ответственные поручения, следует четко обозначить сроки выполнения.

4) В режиме «мозгового штурма» предложите как можно больше способов образовательного аутсорсинга. Затем в процессе критического анализа отберите те из них, которые наиболее подходят для вашей организации (реальной или предполагаемой, если вы еще не работаете).

5) Проанализируйте известную вам организацию с точки зрения ее структуры. Совпадают ли формальная и неформальная структуры данной организации? На каком этапе развития находится данная организация?

#### ***Критерии и шкала оценивания решения творческого задания***

Точное понимание задания и полное ему соответствие	4 балла
Соответствие подобранных научных и методических материалов теме задания	4 балла
Работа и форма её представления является авторской, выполнена Самостоятельность выполнения задания, наличие большого числа оригинальных, изобретательных примеров	4 балла
Наличие в работе конкретных фактов и примеров	4 балла
Форма предоставления результатов проекта, в т.ч. эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей	4 балла
Максимальный балл	20 баллов

### **2.1.8. Вопросы к коллоквиуму**

- 1) Определите основные управленческие функции.
- 2) Дайте характеристику основным концепциям в теории управления.
- 3) Выделите особенности стратегической концепции управления, складывающейся в современную эпоху.
- 4) Выделите основные признаки организации.
- 5) Дайте характеристику основным типам организационной структуры. Определите, в каких социально-экономических и социально-

психологических условиях адекватно применение того или иного типа организационной структуры.

6) Определите значение формальной и неформальной структуры групп для эффективности деятельности группы.

7) Дайте характеристику традиционному подходу к стилям управления.

8) Составьте социально-психологический портрет руководителя.

9) Составьте личное резюме для поступления на работу.

10) Дайте характеристику основным стратегиям поведения людей в конфликтных ситуациях и определите их адекватное применение в тех или иных управленческих ситуациях.

11) Почему переговоры считаются наиболее эффективным способом разрешения конфликтов? Обоснуйте свою позицию.

#### ***Критерии оценивания коллоквиума***

Четкое изложение сути поставленной проблемы	2 балла
Самостоятельность в проведенном анализе проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины	2 балла
Наличие аргументов, подтверждающих авторскую точку зрения	2 балла
Уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины	2 балла
Выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме	2 балла
Максимальный балл	10 баллов

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Промежуточная аттестация обучающихся по учебной дисциплине проводится по итогам очередного семестра.

Промежуточная аттестация осуществляется в форме зачета, проводимого после выполнения обучающимися всех планируемых в семестре видов занятий.

Форма и сроки аттестационных испытаний устанавливаются учебным планом основной образовательной программы, календарным учебным графиком на учебный год и приказом ректора (проректора по учебной работе), регламентирующим проведение экзаменационных сессий.

#### **3.1. Экзамен**

Экзамен по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине. Форма проведения экзамена определяется преподавателем, ведущим данную дисциплину, утверждается на заседании кафедры, оформляется в виде фонда оценочных средств, входящего в учебно-методический комплекс дисциплины и доводится до студентов на первом занятии по дисциплине. При недостаточ-

ном охвате всех модулей дисциплины предыдущим контролем, во время экзамена может проводиться дополнительный контроль, в том числе в форме теста. В результате проведения экзамена на основании критериев и показателей оценивания, разработанных преподавателем, студенту выставляется оценка, которая заносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Особенностью проведения промежуточной аттестации в форме экзамена является возможность формирования итоговой оценки за дисциплину по результатам текущего промежуточного контроля.

Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать индивидуальный балл студента по дисциплине по результатам текущего контроля, реализуемого в форме балльно-рейтинговой системы оценивания, т.к. оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Преподаватель высчитывает индивидуальный балл как сумму баллов текущего и итогового контроля.

A	10	94-100	отлично
A-	9	90-94	
B+	8	85-89	
B	7	80-84	хорошо
B-	6	75-79	
C+	5	70-74	
C	4	65-69	удовлетворительно
C-	3	60-64	
D	2	55-59	
F	1	50-54	неудовлетворительно

### Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания уровня сформированности компетенций	Уровень сформированности компетенций
Отлично	Студент правильно ответил на вопросы билета. Показал отличные знания, умения и владение навыками их применения в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы.	Максимальный уровень (эталонный)
Хорошо	Студент ответил на вопросы билета с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владение навыками их применения в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов.	Средний уровень (стандартный)
Удовлетворительно	Студент ответил на вопросы билета с существенными неточностями. Показал	Минимальный уровень

	удовлетворительные знания, умения и владение навыками их применения в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей.	(пороговый)
Не-удовлетворительно	При ответе на теоретический вопрос билета студент продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения навыками их применения. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Минимальный уровень не достигнут (компетенции не сформированы)

### Вопросы к экзамену

1. Понятие управления образовательным учреждением
2. Система управления образовательным учреждением
3. Взаимосвязь понятий «авторитет» и «имидж» руководителя.
4. Функции управления образовательным учреждением.
5. Авторитет руководителя и его слагаемые. Типология авторитета.
6. Общие и специфические принципы управления образовательным учреждением
7. Взаимосвязь уровня развития коллектива и стиля управления.
8. Организационная структура управления образовательным учреждением
9. Организация и руководство образовательным учреждением в современных условиях.
10. Личностные качества и стиль управления современного руководителя.
11. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
12. Руководитель как субъект управления образовательным учреждением.
13. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
14. Лидерство и уровень группового развития.
15. Ценностно-ориентационное единство группы как детерминанта типа лидерства в группе.
16. Проблема анализа психологических условий и особенностей управленческой деятельности.
17. Основные функции корпоративной культуры, их реализация.
18. Типичные ошибки современных менеджеров в управлении корпоративной культурой.
19. Корпоративная культура и имидж организации.
20. Основные методы диагностики корпоративной культуры, их анализ.
21. Личность как объект и субъект управления.

22. Управленческий персонал образовательного учреждения.
23. Психология управленческой команды.
24. Малая группа как объект управления.
25. Понятие аутсорсинга. Образовательный аутсорсинг.
26. Аутсорсинг как форма государственно-частного партнерства