

**Частное образовательное учреждение высшего образования**

**«Региональный институт бизнеса и управления» (РИБиУ)**





 УТВЕРДЖЕНО

Рассмотрено и одобрено на заседании Учебно- Проректор по учебной работе

Методического совета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.И. Паничкин

Протокол № 1 от 23 августа 2024 г. Личная подпись инициалы,фамилия

 «23» августа 2024 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ
«ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

Направление подготовки

Направленность (профиль)

Уровень программы

Форма обучения

**38.03.01 Экономика**

**Финансы и кредит**

**бакалавриат**

**очно-заочная**

Рязань

2024 г.

**Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Педагогика и психология управления»**

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и основной профессиональной образовательной программы.

Фонд оценочных средств представляет собой комплекс учебных заданий, предназначенных для измерения уровня достижений обучающимся установленных результатов обучения, и используется при проведении текущей и промежуточной аттестации (в период зачетно-экзаменационной сессии).

Цель ФОС – установление соответствия уровня подготовки обучающихся на данном этапе обучения требованиям рабочей программы дисциплины.

Основными задачами ФОС по учебной дисциплине являются:

* контроль достижений целей реализации ОП – формирование компетенций;
* контроль процесса приобретения обучающимся необходимых знаний, умений, навыков(владения/опыта деятельности) и уровня сформированности компетенций;
* оценка достижений обучающегося;
* обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование методов обучения в образовательном процессе.
1. **. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

Процесс освоения дисциплины «Педагогика и психология управления» направлен на формирование следующих компетенций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Код** | **Содержание компетенции** |
| 1 | УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2 | УК-4 | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) |
| 3 | УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни |
| 4 | ОПК-4 | Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности |

**Формы текущего контроля успеваемости**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование и содержание по темам (разделам)** | **Краткое содержание** | **Формы текущего контроля** |  |
| **Тема 1.** | Управление как социальный феномен. | О | УК-3 |
| **Теоретические основы психологии управления** | Научные подходы в управлении: системный подход, ситуационный подход, эмпирический подход, количественный подход. Сравнительный анализ основных управленческих культур. Понятие о психологии управления. Уровни психолого­управленческой проблематики. Предмет и объект психологического управления. | Т | УК-4УК-6ОПК-4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Мотивация в управленческой деятельности. Понятие "мотив", "мотивация". Положительная и отрицательная мотивация. Теории мотивации: процессуальные и содержательные. Методы стимулирования персонала. Психологические аспекты применения различных методов стимулирования персонала |  |  |
| **Тема 2. Руководитель в организации. Педагогика и психология управления поведением и деятельностью подчиненного** | Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления. Проблема формирования индивидуального стиля деятельности. Лидерство и руководство как социальный феномен. Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Основные теоретические подходы к изучению социально-психологической природы лидерства. Типология лидеров. Личность подчиненного как объект управления. Структура личности. Процесс адаптации у подчиненного к условиям организации. Система регуляции поведения и деятельности личности. Менталитет, социальная роль, социальная норма, ценностные ориентиры личности. | О Т | УК-3УК-4УК-6ОПК-4 |
| **Тема 3. Педагогика и психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя** | Понятия «группа», «групповая динамика», «команда». Классификация малых групп. Концепция «внешней» (формальной) и «внутренней» (неформальной) внутригрупповых структур. Основные теоретические ориентации исследования психологии малых групп (теория подкрепления, интеракционизм, теория поля, психоаналитическая ориентация, социометрический подход, деятельностный подход, теория систем). Динамика развития группы. Стадии развития малой группы в работах зарубежных психологов (Л. Беннис и Г. Шеппард, Б. Такмен). Психологическая теория коллектива в отечественной психологии (А.С. Макаренко, А.В. Петровский). Уровни развития группы и типологии групп по Л.И. Уманскому. Психологические аспекты процесса командообразования. Групповые феномены в организации. Способы и механизмы группового воздействия. | О Т | УК-3УК-4УК-6ОПК-4 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Поведение личности в ситуации группового давления: исследования конформности, механизмов социального влияния меньшинства. |  |  |
| **Тема 4. Управление** | Понятие, виды эмоциональных состояний | О | УК-3 |
| **эмоциональными состояниями** | (стресс, аффект, психологическая напряженность и т.д.). Стресс и дистресс. Физиологические механизмы стресса. Виды и причины возникновения стресса. Стресс в управленческой деятельности. Способы управления эмоциональными состояниями | Т | УК-4УК-6ОПК-4 |

**2. Соответствие уровня освоения компетенции планируемым результатам**

**обучения и критериям их оценивания**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Код** | **Содержание компетенции** |
| 1 | УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде |
| 2 | УК-4 | Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) |
| 3 | УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни |
| 4 | ОПК-4 | Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Перечень компетенций** | **Показатели оценивания компетенций** | **Критерии оценивания результатов обучения по образовательной программе (уровни освоения компетенций)** |
| **Неудовлетворительно** | **Удовлетворительно** | **Хорошо** | **Отлично** |
| УК-3. Способеносуществлять социальное взаимодействие иреализовывать свою роль вкоманде | **на уровне знаний:** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**на уровне умений:** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде**на уровне навыков:** Способеносуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |
| УК-4. Способеносуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) | **на уровне знаний** Знать как использовать ожидаемые результаты решения поставленных задач.**на уровне умений** Уметь воспринимать , анализировать и критически оценивать устную и письменную деловую информацию на русском, родном и иностранном(ых) языке(ах). **на уровне навыков** Владеть системой норм русского литературного языка, родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов). | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | **уровне знаний:** Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни**на уровне умений:** Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни**на уровне навыков:** Способен управлять своим временем, выстраивать иреализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, умения и навыки содержат отдельные пробелы. | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и систематическое владение навыками. |
| ОПК-4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно- | **на уровне знаний** Знать основные методы идентификации возможностей и угроз во внешней среде организации**на уровне умений** Уметь выявлять и | Отсутствие знаний, умений и навыков | В целом успешная, но не систематичная демонстрация знаний, умений и навыков. | В целом успешная демонстрация знаний, умений и навыков. Однако, знания, | Владение полной системой знаний, сформированные умения, успешное и |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| управленческие решения в профессиональнойдеятельности | оценивать потенциал развития организации**на уровне навыков** Владеть навыком предлагать организационно-управленческие решения |  |  | умения и навыки содержат отдельные пробелы. | систематическоевладение навыками. |

**3. Фонд оценочных средств и материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации по дисциплине**

* 1. В ходе реализации дисциплины «Педагогика и психология управления» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся опрос, тестирование.
	2. Преподаватель при текущем контроле успеваемости, оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:
* устные (письменные) ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
* аргументированности, актуальности, новизне содержания реферата и др.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

* 1. Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.
		1. **Опрос**

Цель – развитие способности к самостоятельному поиску, анализу, систематизации и обобщению научной литературы. Опрос проходит по изученным темам.

Перечень вопросов для опроса:

1. Понятие «управления». Структура и функции управленческой деятельности.
2. . Сущность и содержание социального управления.
3. . Предмет и задачи управленческой психологии.
4. . Психологические особенности управленческой деятельности.
5. . Уровни управленческой деятельности.
6. . Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности.
7. . Управление как система. Основные свойства систем управления.
8. . Социально-экономические системы управления.
9. . Организационная структура управления: понятие и виды.
10. .Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
11. .Мнемические процессы в управленческой деятельности.
12. .Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
13. .Роль решений в процессе управления.
14. .Классификация управленческих решений.
15. .Подготовка и принятие управленческого решения.
16. Психологические факторы принятия решений.
17. Понятие руководства и лидерства.
18. .Теории лидерства.
19. .Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
20. .Руководство как феномен психологической власти в группе.
21. .Мотивация деятельности руководителя.
22. .Понятие личности в психологии. Современные теории личности.
23. .Психологическая структура личности. Психические процессы.

Характерологические особенности личности. Мировосприятие личности.

1. .Понятие профессиограммы и психограммы.
2. .Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.
3. .Понятие мотива и мотивации в психологии управления.
4. .Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.
5. .Понятие, функции и структура социальной установки. Способы изменения социальной установки.
6. .Понятие и виды ценностей. Ценности организации. Функции ценностных ориентаций.
7. .Группа как объект управления. Понятие, виды, функции и ценности группы.
8. .Особенности группообразования. Уровни развития групп. Понятие коллектива и команды. Групповая сплоченность.
9. .Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.
10. .Власть и влияние в организации. Психологические теории власти.
11. .Методы психологического воздействия в системах управления. 35.Понятие и виды манипуляции.
12. .Техники и приемы манипулирования.
13. .Понятие, функции, структура и типология общения.
14. .Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.
15. .Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
16. .Установление психологического контакта в коллективе.
17. .Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.
18. .Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
19. .Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
20. .Социально-психологические причины возникновения конфликтов и их последствия.
21. .Особенности производственных конфликтов.
22. .Понятие и особенности организационной и корпоративной культуры.
23. .Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.

48.Психологические критерии эффективного управления

Устный (письменный) опрос (контрольная работа) проводится в течение установленного времени преподавателем. Опрашиваются все обучающиеся группы. За опрос выставляется оценка до 10 баллов. Набранные баллы являются рейтинг-баллами.

При оценивании учитывается:

1. Целостность, правильность и полнота ответов
2. В ответе приводятся примеры из практики, даты, Ф.И.О. авторов.
3. Применяются профессиональные термины и определения

Процедура оценки опроса:

1. Если ответ удовлетворяет 3-м условиям – 8-10 баллов.
2. Если ответ удовлетворяет 2-м условиям – 6-7 баллов.
3. Если ответ удовлетворяет 1-муусловию – 4-5 баллов.
4. Если ответ не удовлетворяет ни одному условию – 0-3

|  |  |
| --- | --- |
| Рейтинг-баллы | Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания |
| 8-10 | отлично |
| 6-7 | хорошо |
| 4-5 | удовлетворительно |
| 0-3 | неудовлетворительно |

* + 1. **Тестирование**

Тестирование представляет собой стандартизированную форму проверки знаний. Ответы на вопросы или выполнение заданий теста предполагают наличие однозначных критериев их правильности или неправильности.

**Примеры тестовых заданий**

1. **Психология становится наукой:**

A. В середине XX века B. В конце XVIII века C. В конце XIX векаD. В середине XVII века

*С каким событием это связано?*

1. **Педагогика и психология управления зарождается:**

A. В середине XX века B. В конце XVIII– начале XIX века C. В конце XIX – начале XX века D. В середине XVII века

1. **Зарождение психологии управления связано со взглядами:**

A. А. Файоля B. З. Фрейда C. Ч. Ломброзо D. А. Маслоу

1. **Разделом психологии управления не является:**

A. Психология лидерства B. Психология конфликта C. Психология общения D. Судебная психология

1. **Автор, являющийся основоположником доктрины «человеческих отношений» в системе управления:**

A. Ф. Тейлор B. Д. Макгрегор C. М. Вебер D. Э. Мэйо

**6. Какой метод исследования психики человека специально разработан для выявления его неосознаваемых (или малоосознаваемых) личностных качеств:**

1. Наблюдение
2. Беседа
3. Проективный метод
4. Эксперимент
5. **Какой метод исследования психики человека относится к группе высокоформализованных методов:**
6. Наблюдение
7. Тест
8. Беседа
9. Биографический метод
10. **Социально-психологическим методом, используемым для изучения положения индивида в группе, является:**
11. Биографический метод
12. Референтометрия
13. Социометрия
14. .Моделирование
15. **Социометрия, сначала как теория, затем как социально-психологический тест, была создана:**

Г. Айзенком

Д. Кеттеллом

К. Левиным

Д. Морено

1. **Метод, относящийся к группе коррекционно-развивающих методов психологии управления, относится:**
2. Контент-анализ
3. Тренинг
4. Эксперимент
5. Тест
6. **Понятие, характеризующее неповторимое сочетание свойств и качеств у людей, это:**
7. Личность
8. Индивидуальность
9. Человек
10. Индивид
11. **Как называется социальное существо, наделенное сознанием, способное отражать и преобразовывать мир:**
12. Личность
13. Индивид
14. Индивидуальность
15. Человек
16. **Как называется свойство личности, в основе которого лежат динамические особенности психических явлений:**
17. Темперамент
18. Способности
19. Характер
20. Направленность
21. **Психологический процесс приспособления личности к условиям деятельности называется:**

Привыкание

Реализация

Адаптация

Деформация

1. **Приспособление организма к режиму труда определяет уровень адаптации:**
2. Личностный
3. Физиологический
4. Социально-психологический
5. Психодинамический
6. **Процесс, связанный с невозможностью приспособиться к новым условиям деятельности называется:**

Дезадаптация

Профессиональная реализация

Профессиональная деформация

Профессиональная адаптация

1. **По Г. Селье, адаптационный синдром проходит в своем развитии три стадии:**
2. Сопротивление, истощение, тревога
3. Тревога, сопротивление, истощение
4. Истощение, тревога, сопротивление
5. Возбуждение, адаптация, истощение
6. **Профессиональная деформация личности руководителя – это:**
7. Изменение личностных структур в результате негативного воздействия специфики профессиональной деятельности
8. Приспособление к новым условиям профессиональной деятельности
9. Удовлетворение базовых потребностей в процессе профессиональной деятельности
10. Реализация личности в профессии
11. **Осуществление деятельности в стрессовых, напряженных условиях определяет характер управленческой деятельности:**
12. Коммуникативный
13. Эмоционально-напряженный+
14. Нормативный
15. Творческий
16. **Общение в процессе решения профессиональных задач определяет характер управленческой деятельности:**
17. Воспитательный
18. Организаторский
19. Творческий
20. Коммуникативный
21. **Автор, выделяющий традиционную, харизматическую и рационально­правовую виды власти, это:**
22. К. Маркс
23. Д. Макклеланд
24. Э. Дюркгейм
25. М. Вебер
26. **Автор, являющийся основоположником компенсаторной теории власти, это:**
27. К. Юнг
28. Ф. Ницше
29. А, Адлер
30. К. Гельвеций
31. **Тип власти, основанный на статусе личности, положении человека в иерархии управления, называется:**
32. Харизматическая власть
33. Традиционная власть
34. Экспертная власть
35. Власть, построенная на убеждении
36. **Автор, выделивший типы лидерства «агитатор», «администратор», «теоретик», это:**
37. Г. Лассуэлл
38. Д. Шнейдер
39. В. Стоун
40. Д. Рисман
41. **Метод, непосредственно направленный на изучение положения человека в группе, называется:**
42. Тест
43. Эксперимент
44. Социометрия
45. Референтометрия
46. **Слово «стиль» в переводе с греческого означает:**
47. Поведение
48. Манера
49. Стержень для писания
50. Индивидуальность
51. **Автор, впервые выделивший авторитарный, демократический и либеральный стили управления, это:**
52. Э. Мэйо
53. Д. Макгрегор
54. Ф. Тейлор
55. К. Левин
56. **Cтиль руководства, который характеризуется ориентацией не только на задачу, но и учитывает интересы других людей:**

Гибкий

Авторитарный

Либеральный

Демократический

1. **Стиль руководства, который характеризуется некоторым отстранением от управления коллективом:**
2. Авторитарный
3. Демократический
4. Либеральный
5. Гибкий
6. **Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:**
7. Либеральный
8. Демократический
9. Коллегиальный
10. Авторитарный
11. **Что является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:**
12. Подвижность
13. Потребность
14. Мотив
15. Направленность
16. **Первичным видом деятельности с точки зрения онтогенеза является:**
17. Труд
18. Действие
19. Учение
20. Игра
21. **К потребностям, выделяемым А. Маслоу не относится:**
22. Потребности в уважении и оценке
23. Познавательные потребности
24. Потребности в безопасности
25. Потребность в достижении цели
26. **Автор, считающий, что одной из потребностей, влияющих на мотивацию, является потребность во власти:**
27. Д. Макклеланд
28. К. Альдерфер
29. Ф. Тейлор
30. А. Маслоу
31. **Что является первичным продуктом усвоения информации о мире:**
32. Навыки
33. Знания
34. Привычки
35. Умения
36. **Система внешних воздействий, влияющих на трудовую мотивацию, называется:**
37. Мотив
38. Реакция
39. Отражение
40. Стимул
41. **Принцип трудовой мотивации, основанный на представлении о множественности побуждений, влияющих поведение, называется:**
42. Иерархическая организация мотивов
43. Полимотивированность трудового поведения
44. Компенсаторные отношения между мотивами
45. Принцип подкрепления
46. **Автор, являющийся представителем ранних взглядов на мотивацию, это:**
47. В. Врум
48. Д. Макгрегор
49. Д. Макклеланд
50. Ф. Герцберг
51. **Автор теории мотивации, в основе которой лежит представление о справедливости отношений между организацией и работником:**
52. Д. Адамс
53. Э. Локк
54. Б. Скиннер
55. К. Альдерфер
56. **Принцип, не относящийся к основным положениям стимулирования работников:**
57. Принцип гибкости
58. Принцип комплексности
59. Принцип объективности
60. Принцип дифференцированности
61. **Группа, выделяемая из социального целого по признаку значимости, называется:**
62. Неформальная
63. Коллектив
64. Реальная
65. Референтная
66. **Группа, выделяемая из социума по признаку наличия юридического статуса, называется:**
67. Формальная
68. Корпорация
69. Асоциальная
70. Малая
71. **Группа, имеющая наиболее высокий уровень развития, называется:**
72. Ассоциация
73. Коллектив
74. Диффузная
75. Корпорация
76. **Элементом неформальной структуры организации не является:**
77. Лидерство
78. Межличностное взаимодействие
79. Коммуникации
80. Руководство
81. **Элементом формальной структуры организации является:**
82. Социальная перцепция
83. Социальная роль
84. Симпатии
85. Конфликтные отношения
86. **Положение, которое занимает человек в социальной группе, называется:**
87. Социальная роль
88. Социальный статус
89. Социальная перцепция
90. Индивидуальный стиль
91. **Система удовлетворенности каждого члена коллектива различными сторонами деятельности организации называется:**
92. Организационная культура
93. Корпоративная культура
94. Групповая динамика
95. Социально-психологический климат
96. **Элементом корпоративной культуры не являются:**
97. Ценности
98. Желания
99. Убеждения
100. Установки
101. **Методом, направленным на формирование и поддержание корпоративной культуры не является:**
102. Эффективная коммуникация
103. Обучение персонала
104. Внедрение корпоративной символики
105. Система стимулирования
106. **Субъективным фактором, влияющим на поведение человека в организации, являются:**
107. Групповые нормы
108. Личностные особенности
109. Система стимулирования
110. Имидж организации
111. **Функциями профессионального общения являются:**

Познавательная, организационная, потребительная

Вербальная, производственная, образовательная

Воспитательная, практическая, распределительная

Коммуникативная, интерактивная, перцептивная

1. **Взаимодействие в процессе общения относится к:**

Интерактивной функции общения

Коммуникативной функциии общения

Перцептивной функции общения

Познавательной функции общения

1. **К невербальным способам общения относится:**
2. Мимика
3. Речь
4. Письмо
5. Кодирование информации
6. **К вербальным способам общения относится:**
7. Жестикуляция
8. Мимические реакции
9. Речь
10. Выбор дистанции
11. **Психологическим барьером в процессе общения могут выступать:**
12. Различия в языке
13. Гендерные различия
14. Профессиональные различия
15. Различия в восприятии ситуации
16. **Эффектом социальной перцепции не является:**
17. Эффект каузальной атрибуции
18. Эффект края
19. Эффект проекции
20. Эффект ореола
21. **Социально-психологический механизм, определяющий оценку собственных действий глазами других людей, называется:**
22. Эффект каузальной атрибуции
23. Эффект края
24. Эффект проекции
25. Эффект ореола
26. **С психологической точки зрения при установлении контакта необходимо учитывать:**
27. Социальный статус человека
28. Возраст
29. Пол
30. Темперамент
31. **К психологическим аспектам установления контакта не относится учет:**
32. Темперамента
33. Акцентуаций характера
34. Образование
35. Психического состояния
36. **Для установления психологического контакта необходимо вырабатывать:**
37. Умение
38. Навык
39. Привычку
40. Знание
41. **Конфликт в переводе с латинского это:**
42. Несогласие
43. Борьба
44. Приспособление
45. Столкновение
46. **К субъективным причинам конфликта относится:**
47. Неравномерное распределение обязанностей
48. Эмоциональное напряжение
49. Слухи
50. Неподготовленность измененийВесельчак
51. **Выбор наиболее эффективных способов поведения в конфликте называется:**
52. Разрешение конфликтов
53. Управление конфликтом
54. Социализация
55. Адаптация
56. **Стратегии поведения в конфликтных ситуациях выделил:**
57. К. Томас
58. А. Адлер
59. В. В. Романов
60. Г. Олпорт
61. **Стратегией поведения в конфликтных ситуациях не является:**
62. Сотрудничество
63. Компромисс
64. Приспособление
65. Деформация
66. **Компромисс – это:**
67. Приспособление к интересам другого человека
68. Частичная реализация собственных интересов и интересов ругого человека
69. Ориентация только на свои интересы
70. Полная реализация и своих интересов и интересов другого человека
71. **Соперничество – это:**
72. Ориентация только на свои интересы
73. Полная реализация и своих интересов и интересов другого человека
74. Приспособление к интересам другого человека
75. Частичная реализация собственных интересов и интересов другого человека
76. **К межличностному конфликту не относится конфликт:**
77. Интересов
78. Взглядов
79. Традиций
80. Желаний
81. **Внутриличностный конфликт предполагает:**
82. Столкновение целей
83. Борьбу мотивов
84. Различия во взглядах
85. Различия в интеллектуальной сфере
86. **К конфликтным личностям по Д. Скотту не относится:**
87. Скрытый агрессор
88. Разгневанный ребенок
89. Жалобщик
90. Весельчак

Параметры оценивания:

0-2 ошибки: «отлично» (18-20 баллов);

3-4 ошибки: «хорошо» (15-17 баллов);

5-6 ошибки: «удовлетворительно» (10-14 баллов)

1. и более ошибок: «неудовлетворительно» (1-9 баллов)

|  |  |
| --- | --- |
| **Рейтинг-баллы** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания** |
| 18-20 | Отлично |
| 15-17 | Хорошо |
| 10-14 | Удовлетворительно |
| 1-9 | Неудовлетворительно |

1. **. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации**
	1. Форма проведения промежуточной аттестации – зачет.

Средства выявления уровня освоения компетенции – устное собеседование.

Зачет проводится в устной форме. Время, отведенное на подготовку вопросов на зачет составляет 30 мин. По рейтинговой системе оценки, формы контроля оцениваются отдельно. Зачет составляет от 0 до 20 баллов. Допуск к зачету составляет 45 баллов.

* 1. **Типовые оценочные средства**

**Вопросы к зачету**

1. Понятие «управления». Структура и функции управленческой деятельности.
2. . Сущность и содержание социального управления.
3. . Предмет и задачи управленческой психологии.
4. . Психологические особенности управленческой деятельности.
5. . Уровни управленческой деятельности.
6. . Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности.
7. . Управление как система. Основные свойства систем управления.
8. . Социально-экономические системы управления.
9. . Организационная структура управления: понятие и виды.
10. .Перцептивные процессы в управленческой деятельности.
11. .Мнемические процессы в управленческой деятельности.
12. .Мыслительные процессы в управленческой деятельности.
13. .Роль решений в процессе управления.
14. .Классификация управленческих решений.
15. .Подготовка и принятие управленческого решения.
16. .Психологические факторы принятия решений. 17.Понятие руководства и лидерства.
17. .Теории лидерства.
18. .Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
19. .Руководство как феномен психологической власти в группе.
20. .Мотивация деятельности руководителя.
21. .Понятие личности в психологии. Современные теории личности.
22. .Психологическая структура личности. Психические процессы.

Характерологические особенности личности. Мировосприятие личности.

1. .Понятие профессиограммы и психограммы.
2. .Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.
3. .Понятие мотива и мотивации в психологии управления.
4. .Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.
5. .Понятие, функции и структура социальной установки. Способы изменения социальной установки.
6. .Понятие и виды ценностей. Ценности организации. Функции ценностных ориентаций.
7. .Группа как объект управления. Понятие, виды, функции и ценности группы.
8. .Особенности группообразования. Уровни развития групп. Понятие коллектива и команды. Групповая сплоченность.
9. .Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.
10. .Власть и влияние в организации. Психологические теории власти.
11. .Методы психологического воздействия в системах управления. 35.Понятие и виды манипуляции.
12. .Техники и приемы манипулирования.
13. .Понятие, функции, структура и типология общения.
14. .Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.
15. .Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
16. .Установление психологического контакта в коллективе.
17. .Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.
18. .Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
19. .Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
20. .Социально-психологические причины возникновения конфликтов и их последствия.
21. .Особенности производственных конфликтов.
22. .Понятие и особенности организационной и корпоративной культуры.
23. .Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.

48.Психологические критерии эффективного управления

**Градация перевода рейтинговых баллов обучающихся в пятибалльную**

**систему аттестационных оценок и систему аттестационных оценок ECTS.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Академический рейтинг обучающегося** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в национальной системе оценивания** | **Аттестационная оценка обучающегося по дисциплине учебного плана в системе ECTS** |
| 95-100 | Отлично | + A (excellent) |
| 80-94 | A (excellent) |
| 75-79 | Хорошо | +B (good) |
| 70-74 | B (good) |
| 55-69 | Удовлетворительно | C (satisfactory) |
| 50-54 | D (satisfactory) |
| 45-49 | Неудовлетворительно | E (satisfactory failed) |
| 1-44 | F (not rated) |
| 0 | N/A (not rated) |

1. **Практическая работа (практическая подготовка):** проверка выполнения заданий по практической подготовке в профессиональной деятельности и самостоятельной работы на практических занятиях.

Практическое задание *–* это частично регламентированное заданиепо практической подготовке в профессиональной деятельности**,** имеющее алгоритмическое или нестандартное решение, позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных научных областей в практическую подготовку, связанную с профессиональной деятельности. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Работа во время проведения практического занятия состоит из следующих элементов:

* консультирование обучающихся преподавателем с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем практических заданий и задач;
* самостоятельное выполнение практических заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;
* ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практического занятия, техники безопасности при работе в аудитории.

Обработка, обобщение полученных результатов практической подготовки проводиться обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач).

1. **Курсовые проекты (работы)**

Не предусмотрены

1. **Оценка компетенций (в целом)**

Оценка компетенций (в целом) осуществляется по итогам суммирования текущих результатов обучающегося и промежуточной аттестации.

В оценке освоения компетенций (в целом) учитывают: полноту знания учебного материала по теме, степень активности обучающегося на занятиях в семестре; логичность изложения материала; аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления, практической подготовки; умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью с промежуточной аттестации.