

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психология управления

Код модуля
1150155

Модуль
Актуальные проблемы маркетинговой
деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Мальцева Юлия Анатольевна	кандидат философских наук, доцент	Доцент	маркетинга

Согласовано:

Управление образовательных программ

И.Ю. Русакова

Авторы:

- Мальцева Юлия Анатольевна, Доцент, маркетинга

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология управления

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Психология управления

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-1 - Проявлять организаторские качества, коммуникабельность, толерантность Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства З-2 - Демонстрировать понимание общих форм организации командной деятельности З-3 - Характеризовать виды командных стратегий, факторы формирования успешной команды для эффективной деятельности П-1 - Разрабатывать стратегию командной работы с учетом	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>целей и моделировать эффективное взаимодействие членов команды в соответствии со стратегией</p> <p>П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды</p> <p>У-1 - Координировать взаимодействия и эффективные коммуникации в команде для достижения общего результата в командной работе</p> <p>У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению</p> <p>У-3 - Анализировать виды командных стратегий для достижения целей работы команды</p>	
<p>УК-4 -Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>Д-1 - Проявлять доброжелательность и толерантность по отношению к коммуникативным партнерам</p> <p>З-1 - Определять специфику, разновидности, инструменты и возможности современных коммуникативных технологий для академического и профессионального взаимодействия</p> <p>З-2 - Излагать нормы и правила составления устных и письменных текстов для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках</p> <p>П-1 - Составлять устные и письменные тексты для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках в соответствии с правилами и нормами</p> <p>П-2 - Осуществлять поиск вариантов использования инструментов современных коммуникативных технологий</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>для решения проблемных ситуаций академического и профессионального взаимодействия</p> <p>У-1 - Анализировать и оценивать письменные и устные тексты для научного и официально-делового общения на родном и иностранном (-ых) языках на соответствие правилам и нормам и корректировать их</p> <p>У-2 - Воспринимать и анализировать содержание письменных и устных текстов на родном и иностранном (ых) языках с целью определения значимой информации</p> <p>У-3 - Выбирать инструменты современных коммуникативных технологий для эффективного осуществления академического и профессионального взаимодействия</p>	
<p>УК-5 -Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>Д-1 - Проявлять толерантность в процессе межкультурного взаимодействия</p> <p>Д-2 - Принимать компромиссные решения в нестандартных ситуациях межкультурного взаимодействия</p> <p>З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей</p> <p>З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной среды в межкультурном взаимодействии с учетом разнообразия культур</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия психологически-безопасной</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</p>

	<p>среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p> <p>У-1 - Оценивать ситуацию в процессе межкультурного взаимодействия, выбирать эффективные формы межличностных взаимодействий с учетом национальных, социокультурных особенностей и этических и правовых норм</p> <p>У-2 - Оценивать условия психологически безопасной среды межкультурного взаимодействия и определять необходимость их корректировки с учетом разнообразия культур</p>	
<p>УК-6 -Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального и личностного развития, в том числе с использованием цифровых средств</p>	<p>Д-1 - Проявлять целеустремленность, социальную ответственность</p> <p>Д-2 - Демонстрировать стремление к самосовершенствованию и личностному росту</p> <p>З-1 - Объяснять порядок и принципы планирования собственной профессиональной траектории с учетом тенденций развития рынка труда и общества и цифровых технологий</p> <p>З-2 - Излагать методы самооценки личности и эффективные стратегии (техники) личностного роста, профессионального и карьерного развития</p> <p>З-3 - Демонстрировать понимание способов совершенствования собственной деятельности и профессионального развития, в том числе с использованием цифровых средств</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

	<p>П-1 - Разрабатывать программу своего профессионального и карьерного развития, в том числе с использованием цифровых средств</p> <p>П-2 - Формулировать приоритеты и эффективные способы совершенствования профессиональной деятельности на основе анализа личностных, психофизиологических и других ресурсов</p> <p>П-3 - Осуществлять самооценку, используя рефлексивные методы, формулировать цели саморазвития и составлять план действий для их достижения на основе стратегии (техники) личностного роста и профессионального развития</p> <p>У-1 - Оценивать личностные и профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства</p> <p>У-2 - Определять приоритеты собственной деятельности и выбирать эффективные способы ее совершенствования, в том числе с использованием цифровых средств</p>	
--	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.50

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>академическая активность</i>	2,1	50
<i>контрольная работа</i>	2,8	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.50		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.50		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.50		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>работа на занятиях</i>	2,1	50
<i>домашняя работа</i>	2,9	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1.00		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.00		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
---	---------------------------------	------------------------------

Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)			
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное)	Шкала оценивания	
		Традиционная характеристика уровня	Качественная характеристика уровня

	задание)			
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Методологические основы психологии управления
2. Психологические составляющие системы управления
3. Психология субъекта управленческой деятельности
4. Психология принятия управленческих решений
5. Психология управленческих воздействий
6. Коммуникации в управлении

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Формальные и неформальные организации.
2. Регламентация группового поведения.
3. Нормы как средство социального контроля.
4. Сплоченность. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации.
5. Сплоченность и групповая продуктивность.

Примерные задания

Типовые оценочные материалы по теме «Социально-психологические аспекты управления организацией»

Пример кейс-задачи

Проанализируйте практические ситуации и ответьте на вопросы.

Ситуация 1.

Сергей учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. После нескольких недель работы Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Сергей решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали

понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти. А если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Сергей неформально

был исключен из бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками; по пятницам его не приглашали пить пиво. Сергей подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята?» Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой, как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок. Если бы ты побыл здесь с мое, ты был бы таким же».

Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.

Какие типы группы существуют в данном случае? Охарактеризуйте руководителя, какова его роль в деятельности группы? Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея? Каков статус Сергея в группе? Почему?

Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. почему Сергей не был принят в группу? Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего?

Поясните

ваш ответ.

Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

Обоснуйте предложенные вами варианты.

Типовые оценочные материалы по теме «Стили руководства»

Пример эссе

Задание. На основе изучения лекционного материала и дополнительной литературы напишите эссе на тему «Соблюдение правил этикета как фактор эффективной

коммуникации в органе государственной власти».

Содержательно работа должна включать: анализ понятия «эффективная коммуникация» применительно к органу государственной власти; характеристику основных норм и правил этикета, необходимых для соблюдения государственным служащими; обоснование влияния соблюдения / несоблюдения делового этикета на эффективность внутриорганизационных коммуникаций в ОГВ; вывод.

Структура работы: введение; основные тезисы, выражающие авторскую позицию, и аргументы, обосновывающие тезисы; заключение, отражающее выводы автора по рассматриваемой теме.

Объем работы – 4-8 тетрадных страниц.

Типовые оценочные материалы по теме «Личность руководителя»

Пример работы в малых группах

Ролевая игра. Упражнение выполняется в парах с последующим выполнением в группе.

Один из партнеров в паре играет роль человека, ищущего работу и пришедшего на собеседование, а второй – роль интервьюера, работодателя, руководителя фирмы.

Содержание общения в парах – собеседование при приеме на работу, деловая самопрезентация.

Упражнение «Собеседование».

Цель – собеседование при приеме на работу. Участвуют 2 человека: 1

–руководитель фирмы, работник отдела кадров, 2 – соискатель. Остальные участники группы наблюдают за ходом собеседования, отмечая сильные и слабые моменты в поведении участников-игроков.

Типовые оценочные материалы по теме «Психологический климат в организации»

Пример конспекта базового источника

Конспект №3.

- Э. Берн. Игры

- Шейнов В.П. Подчиненные управляют руководителями

Источник: Психология управления. Хрестоматия /И.А. Кох, Т.А. Сергеева. – Екатеринбург, изд-во УИУ – филиал РАНХиГС, 2011.

Пример типовой внеаудиторной контрольной работы для студентов очной формы обучения

Внеаудиторная контрольная работа 1

2 вариант

Задание 1. Ответьте на вопросы.

1. Понятие организационного поведения. Критериальная база организационного поведения.

2. Научение и изменение поведения индивида в организации.

Задание 2.

Приведены формы стимулирования, используемые в практике. Определите по содержанию, к какой форме стимулирования оно относится.

Содержание	Формы стимулирования
1. Разовые выплаты из прибыли организации (вознаграждение, премия, добавочное вознаграждение).	Премирование свободным временем Заработная плата Бонусы Оплата транспортных расходов Стипендиальные программы Программы обучения персонала
2. Оплата труда наемного работника, включающая основную (сдельную, повременную, окладную), и дополнительную (премии, надбавки, совместительство, доплаты за условия труда и т.д.) заработную плату.	
3. Выделение средств на оплату транспортных расходов, приобретение транспорта, с полным или частичным обслуживанием лиц, связанных с частными разъездами.	
4. Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование).	
5. Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения).	
6. Регулирование времени по занятости путем: предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска.	

Задание 3.

Укажите термины, соответствующие приведенным понятиям.

1. Любитель, занимающийся каким-либо искусством или наукой без специальной подготовки; поверхностно знакомый с каким-либо областью науки или искусства.
2. Порядок подчинения низших должностей, подразделений, органов высшим.
3. Вид обучения с целью получения новой специальности.

Задание 4.

Самомаркетинг.

Условия выполнения:

1. Припомните 5 случаев из своей практики, когда вам приходилось пользоваться различными способами самомаркетинга. Запишите.
2. Опишите причины, по которым вам пришлось делать это.
3. Опишите использованные способы самомаркетинга.
4. Вспомните 5 случаев из своей жизни, когда вы потерпели неудачу из-за того, что не сумели показать себя в лучшем свете и не сумели применить способы самомаркетинга. Опишите их.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Исторические и современные представления о человеке в организации.
2. Вхождение человека в организацию. Объективное противоречие во взаимодействии человека и организации.

Примерные задания

Задание 1.

Препятствия к эффективному делегированию полномочий.

Составьте перечень препятствий со стороны руководителя для передачи полномочий подчиненным. Определите способы преодоления указанных препятствий на пути

эффективного делегирования полномочий.

Препятствия со стороны подчиненного	Препятствия со стороны руководства
Боязнь риска	
Боязнь ответственности	
Неуверенность в себе	
Боязнь нареkania и критики	
Отсутствие стимулов	
Отсутствие ресурсов для выполнения работы	
Перегруженность	

Задание 2.

Укажите термины, соответствующие приведенным понятиям.

1. Руководитель, концентрирующий в своих руках все полномочия и единолично принимающий связанные с деятельностью группы решения.
2. Возможность влиять на поведение людей.
3. Двое или более людей, взаимодействующих друг с другом таким образом, что каждый из них одновременно и оказывает влияние на другого, и испытывает его влияние.

Задание 3.

Самомаркетинг.

Условия выполнения:

1. Припомните 5 случаев из своей практики, когда вам приходилось пользоваться различными способами самомаркетинга. Запишите.
2. Опишите причины, по которым вам пришлось делать это.
3. Опишите использованные способы самомаркетинга.
4. Вспомните 5 случаев из своей жизни, когда вы потерпели неудачу из-за того, что не сумели показать себя в лучшем свете и не сумели применить способы самомаркетинга. Опишите их.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Понятие «управления». Структура и функции управленческой деятельности
2. Предмет и задачи управленческой психологии
3. Психологические особенности управленческой деятельности
4. Уровни управленческой деятельности
5. Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности
6. Управление как система. Основные свойства систем управления
7. Социально-экономические системы управления
8. Организационная структура управления: понятие и виды
9. Перцептивные процессы в управленческой деятельности
10. Мнемические процессы в управленческой деятельности
11. Мыслительные процессы в управленческой деятельности
12. Понятие руководства и лидерства

13. Индивидуальные факторы эффективного управления группой
14. Руководство как феномен психологической власти в группе
15. Мотивация деятельности руководителя
16. Понятие личности в психологии. Современные теории личности
17. Психологическая структура личности. Психические процессы
18. Характерологические особенности личности. Мировосприятие личности
19. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации
20. Понятие мотива и мотивации в психологии управления
21. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса
22. Понятие, функции и структура социальной установки. Способы изменения социальной установки
23. Группа как объект управления. Понятие, виды, функции и ценности группы
24. Особенности группообразования. Уровни развития групп. Понятие коллектива и коман-ды. Групповая сплоченность
25. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность
26. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти
27. Методы психологического воздействия в системах управления
28. Понятие и виды манипуляции
29. Техники и приемы манипулирования
30. Понятие, функции, структура и типология общения
31. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения
32. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении
33. Установление психологического контакта в коллективе
34. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе
35. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публич-ного выступления
36. Понятие и особенности организационной и корпоративной культуры
37. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации
38. Психологические критерии эффективного управления
39. Стиль руководства.
40. Достоинства и недостатки различных стилей руководства.
41. Основные направления работы по развитию сотрудников организации. Проблемы, обычно возникающие при организации этой работы.
42. Требования, предъявляемые к руководителю в связи с современными изменениями в характере и уровне подготовки персонала.
43. Понятие социально-психологического климата. Проявления групповой психологии.
44. Противоречивость воздействия коллектива на личность.
45. Признаки зрелого психологического климата и пути его формирования.
46. Сущность человеческого общения и его основные формы.
47. Структура управленческого общения. Трудности, с которыми сталкивается руководитель в процессе делового общения.
48. Характеристика типологий групп.
49. Стадии развития группы в организации.
50. Характеристика групповых процессов.
51. Групповое давление и конформность.

52. Групповая сплоченность и совместимость.
 53. Характеристика структурных компонентов группы.
 54. Референтность как особое качество межличностных отношений в группе.
 55. Развитие неформальных организаций и их характеристики.
 56. Причины вступления человека в неформальные организации.
 57. Межгрупповые проблемы взаимодействия людей в организации.
 58. Характеристика форм проявления межгрупповых отношений.
 59. Характеристика межгрупповой дифференциации и интеграции.
 60. Характеристика групповых процессов.
 61. Характеристика структурных компонентов группы.
 62. Сравнительная характеристика лидерства и руководства.
 63. Классификация стилей лидерства.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.