

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психология менеджмента

Код модуля
1149092(1)

Модуль
Организационная психология

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Сергеева Тамара Борисовна	кандидат психологических наук, доцент	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- **Сергеева Тамара Борисовна, Доцент, общей и социальной психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология менеджмента

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 менеджмента

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
ОПК-5 -Способен к осуществлению внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с органами власти, коммерческими организациями и институтами гражданского общества, образовательными организациями, СМИ с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения	Д-1 - Проявлять целеустремленность, ответственность, стремление к выстраиванию партнерского взаимодействия З-1 - Изложить основные принципы и формы внутриорганизационного, межведомственного и межсекторного взаимодействия с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов для эффективного решения профессиональных задач П-2 - Решать поставленные задачи, относящиеся к области профессиональной деятельности, опираясь на принципы и используя различные формы	Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

<p>профессиональных задач</p>	<p>межведомственного взаимодействия и социального партнерства У-1 - Самостоятельно определять субъектов взаимодействия и социального партнерства с учетом специфики профессиональной деятельности У-2 - Обосновать целесообразность выбора форм межведомственного взаимодействия и социального партнерства для решения профессиональных задач с учетом запросов клиентов, партнеров, других субъектов</p>	
<p>ОПК-3 -Способен выявлять, концептуализировать и предлагать обоснованные решения проблем в профессиональной деятельности на основе знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом</p>	<p>Д-1 - Проявлять аналитические умения Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умения аргументировать и убеждать З-1 - Изложить возможные способы решения проблем в профессиональной области деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем в профессиональной деятельности П-1 - Самостоятельно или работая в команде предлагать и обосновывать способы решения проблем в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе обладающих инновационным потенциалом У-1 - Самостоятельно определять способы решения проблем, значимых для профессиональной области, и</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</p>

	<p>обосновывать их, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе инновационных</p> <p>У-2 - Анализировать профессиональную область деятельности и выявлять присущие ей проблемы, их причины и суть, используя методологию научных теорий и концепций</p>	
<p>ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества</p> <p>З-3 - Перечислить нормативные документы, содержащие требования к выполнению работником своих профессиональных функций</p> <p>З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций</p> <p>П-1 - Самостоятельно или работая в команде, выработать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>
<p>ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует</p>	<p>Д-2 - Проявлять коммуникативные умения</p> <p>З-1 - Характеризовать особенности, пути и средства формирования и поддержания профессиональной культуры</p>	<p>Домашняя работа</p> <p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

<p>открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях</p>	<p>П-2 - Составлять план мероприятий по формированию и поддержанию профессиональной культуры У-1 - Обосновать выбор путей и средств формирования и поддержания профессиональной культуры</p>	
<p>ПК-2 -Способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и/или организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования (Психология)</p>	<p>Д-2 - Стрессоустойчивость Д-3 - Фрустрационная толерантность З-1 - Стандартные базовые процедуры оказания помощи индивиду, группе, организации З-5 - Особенности профессиональной и образовательной деятельности П-1 - Обладать опытом анализа проблем человека в профессиональной и образовательной деятельности; традиционными психологическими методами и технологиями П-2 - Обладать опытом разработки практических рекомендаций с целью оказания психологической помощи П-3 - Владеть алгоритмами стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи У-1 - Использовать базовые процедуры анализа проблем личности, группы, организации У-2 - Применять психологические знания для решения организационных проблем, связанных с «человеческим фактором» У-4 - Анализировать проблемы человека в профессиональной и образовательной деятельности, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья и при различных заболеваниях;</p>	<p>Домашняя работа Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</p>
<p>ПК-3 -Способен выполнять</p>	<p>Д-2 - Стрессоустойчивость</p>	<p>Домашняя работа Зачет</p>

<p>организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера (Психология)</p>	<p>Д-3 - Фрустрационная толерантность З-2 - Стандартные методы и приемы психологической профилактики различных личностных отклонений, профессиональной деформации и выгорания З-3 - Возможные профессиональные риски в различных видах деятельности П-3 - Обладать навыками анализа последствий влияния на человека профессиональной деятельности, навыками проведения психологического анализа конкретных видов труда У-4 - Предупреждать, прогнозировать профессиональные риски в различных видах деятельности</p>	<p>Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</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

<p>1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5</p>		
<p>Текущая аттестация на лекциях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p><i>домашняя работа</i></p>	<p>5,12</p>	<p>100</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.5</p>		
<p>Промежуточная аттестация по лекциям – зачет</p>		
<p>Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.5</p>		
<p>2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5</p>		
<p>Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях</p>	<p>Сроки – семестр, учебная неделя</p>	<p>Максимальная оценка в баллах</p>
<p><i>контрольная работа</i></p>	<p>5,11</p>	<p>100</p>
<p>Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 1</p>		

Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям –нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – не предусмотрено		
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 задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
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. Современное состояние психологии менеджмента.
2. Диагностика менеджерских характеристик.
3. Практико-ориентированные технологии психологии менеджмента.

Примерные задания

Составление сводной таблицы "Основные направления современных исследований в области психологии менеджмента". Анализ ведущих школ, предметного поля, методов исследования.

Написание эссе по итогам диагностики "Какой я руководитель?".

Критерии оценивания: знание основных подходов к описанию менеджерских характеристик, грамотная интерпретация и использование в качестве аргументов результатов психодиагностики, художественные достоинства текста эссе.

Анализ истории успеха известного менеджера, руководителя, бизнесмена с выделением субъективных и объективных факторов достижения успеха.

Психология современного работника. Составление целевого резюме и сопроводительного письма к нему.

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. Психология менеджмента как наука.
2. Личность менеджера.
3. Психологические особенности деятельности менеджера.
4. Психология организационных коммуникаций.
5. Психология принятия управленческих решений.
6. Психология мотивации труда.
7. Психология создания команды.
8. Психология организационных нововведений.
9. Психология обучения и развития персонала.

Примерные задания

Тестовые задания

Выберите один вариант ответа:

Для японской системы менеджмента не характерны:

- 1) пожизненный наем на работу
- 2) принципы старшинства при оплате и назначении
- 3) коллективная ответственность
- 4) неформальный контроль
- 5) зависимость продвижения по карьерной иерархии от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста или стажа сотрудника

Действия руководителя, направленные на упорядочение взаимодействия людей, идей, процессов для достижения конкретной цели – это функция:

- 1) планирования
- 2) организации
- 3) контроля
- 4) мотивации

В «управленческой решетке» Р. Блейка- Д.Моутона описывается в числе прочих такой стиль управления как:

- 1) демократический стиль
- 2) стиль на основе теории X
- 3) групповое управление («команда»)
- 4) благосклонно-авторитарный стиль

Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- 1) определения квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия
- 2) найма рабочих на предприятие
- 3) отбора персонала для занимания определенной должности
- 4) достижения стратегических целей предприятия.

Дополните:

При рассмотрении резюме кандидата на должность необходимо проанализировать следующие разделы: контактная информация, цель, _____, _____, _____.

Выберите один вариант ответа:

Адаптация персонала – это:

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников
- б) деятельность, которая проводится для улучшения способностей персонала, необходимых для выполнения работы или для развития потенциала работников

- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы
- д) участие персонала в аттестации.

Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- 1) теория потребностей А. Маслоу;
- 2) теория ожидания В. Врума;
- 3) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- 4) теория двух факторов Ф. Герцберга

В обучении персонала не используется такой метод как:

- 1) наставничество
- 2) коучинг
- 3) стажировка
- 4) лизинг
- 5) тренинг

К критериям отбора кандидатов в кадровый резерв не относится:

- 1) возраст
- 2) образование
- 3) опыт работы в организации
- 4) результаты профессиональной деятельности
- 5) стремление кандидата к развитию своей карьеры
- 6) все ответы верны
- 7) все ответы неверны

Дополните:

Определение квалификации работника, оценка уровня знаний, деловых и иных профессионально важных качеств предполагает процедура _____ .

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

- 1. 1. Методы управления. 2. Руководство, лидерство, власть. Проблема бюрократии. 3. Принятие управленческих решений. 4. Психологические особенности командообразования. 5. Процессуальные и содержательные теории мотивации в психологии менеджмента. 6. Мотивация персонала как функция управления. Методы мотивирования персонала. 7. Психология организационных коммуникаций. 8. Управление конфликтами в организации. 9. Психология организационных нововведений. 10. Формы и принципы управленческого общения. 11. Психология переговоров. 12. Имидж руководителя. 13. Психология современного работника. 14. Аттестация персонала. 15. Стресс и эмоциональное выгорание в деятельности менеджера. 16. Технологии

адаптации персонала. 17. Технологии оценки персонала (ассесмент-технологии). 18. Технологии планирования карьеры. 19. Технологии обучения персонала. 20. Формирование кадрового резерва. 21. Технологии высвобождения персонала.

Примерные задания

Напишите реферат с практической частью (ситуационные задачи, методики диагностики и т.д.) и презентацией к защите по одной из приведенных тем. Критерии оценки: четкая формулировка проблемы; определение психологических понятий, используемых в работе; рассмотрение различных точек зрения на проблему, их анализ, сопоставление и оценка; наличие выводов; полнота и логичность изложения; использование различных актуальных источников научной и учебной литературы; индивидуальная работа, текст изложен грамотно, в специализированных терминах и по существу, с приведением соответствующих примеров; материал логически выстроен; творческий подход.

LMS-платформа – не предусмотрена

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

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Психология менеджмента как наука и область ее практического применения. 2. Школа «научного менеджмента» (Ф.Тейлор, Ф.Джилбрет) 3. Школа «администрирования» (А.Файоль, М. Вебер). Проблемы бюрократии. 4. Школа «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Ф. Херцберг, Д. МакГрегор). 5. Особенности японской психологической модели менеджмента. 6. История развития российской психологической школы управления. 7. Основные тенденции развития психологии американского менеджмента. 8. Современное состояние психологии менеджмента. 9. Модели управления X, Y, Z 10. Методы управления. 11. Модель личности руководителя. 12. Понятие управленческих способностей. 13. Психологические факторы эффективности менеджера. 14. Методики диагностики управленческого потенциала. 15. Психологические требования к менеджерам разного типа. 16. Руководитель, менеджер, лидер как социальные роли. 17. Теории лидерства. 18. Стили руководства: традиционный и современный подходы. 19. Психологические характеристики стилей управления. 20. Стресс и эмоциональное выгорание в деятельности менеджера. 21. Имидж руководителя. 22. Ограничения деятельности менеджера: внешние, внутренние, личностные. 23. Особенности управленческого труда. 24. Функция планирования в деятельности менеджера: психологические особенности реализации. 25. Функция организации в деятельности менеджера: психологические особенности реализации. 26. Функция контроля в деятельности менеджера: психологические особенности реализации. 27. Функция регулирования в деятельности менеджера: психологические особенности реализации. 28. Психологические особенности делегирования полномочий. 29. Процессуальные теории мотивации в психологии менеджмента. 30. Содержательные теории мотивации в психологии менеджмента. 31. Мотивация персонала как функция управления. Методы мотивирования персонала. 32. Изменение психологии персонала в современных организациях. 33. Принятие управленческих решений. 34. Психологические особенности командообразования. 35. Психология организационных

коммуникаций. 36. Управление конфликтами в организации. 37. Психология организационных нововведений. 38. Формы и принципы управленческого общения. 39. Психология переговоров. 40. Технологии отбора персонала. Анализ резюме и анкет. 41. Технологии отбора персонала. Психологические особенности проведения собеседования. 42. Технологии адаптации персонала. 43. Технологии оценки персонала (ассесмент-технологии). 44. Технологии обучения персонала. 45. Формирование кадрового резерва.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ОПК-3	3-1 3-2	Практические/семинарские занятия