

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 07.11.2024 12:03:27
Уникальный программный идентификатор:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН
решением методической комиссии
по направлениям подготовки
37.03.01 «Психология»
37.06.01 «Психологические науки»
38.04.03 «Управление персоналом»
Протокол №1 от «28» августа 2023г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Б1.В.10 Психология управленческой деятельности

37.04.01. «Психология»

Социальная психология и организационное консультирование

Магистр

Очная

2023 год

Санкт-Петербург, 2023 год

Автор(ы)–составитель(и):

профессор, к.в.н. профессор кафедры социальных технологий Кузнецов Г. И.

Заведующий кафедрой социальных технологий

д.п.н., профессор Ветренке И. А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания
 - 3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля
 - 3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения результатов освоения дисциплины, как отдельного элемента ОП

Таблица 1.

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Психология управленческой деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-5	Способен работать в коллективе в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	УК-5.1.	Способен применять знания психологических особенностей коллективов с учетом их культурного, этнического и гендерного разнообразия в сфере своей профессиональной деятельности

Таблица 2.

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Обучение психологической подготовки специалистов межведомственной команды	УК-5.1.	на уровне знаний: общие закономерности функционирования организационной структуры; методологии и технологии управленческого решения; принципы формирования концепции проекта в рамках обозначенной проблемы; основы управления командой и управление коммуникациями проекта.
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • описывать процессы, происходящие в организации; • разрабатывать концепции управления в рамках конкретной проблемы; • предвидеть результат управленческой деятельности; • прогнозировать проблемные ситуации.
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • владеть способностью сбора необходимой для управленческой деятельности информацией; • составление план-графика разработки и плана выполнения проекта. • взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные

		задачи <ul style="list-style-type: none"> • работы в коллективах, характеризующихся различным социальным, этническим, конфессиональным и культурным статусами.
--	--	---

2. Оценочные средства по дисциплине

2.1. Текущий контроль

В ходе реализации дисциплины Б1. В. 10 «Психология управленческой деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 3

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Психологическая сущность деятельности	Устный опрос, тестирование, эссе
Тема 2.	Психофизиология профессиональной пригодности	Тестирование, доклад
Тема 3.	Психология управления коллективом	Устный опрос, тестирование, эссе
Тема 4.	Психология группового поведения в организации	Тестирование, доклад
Тема 5.	Психологические аспекты организационного лидерства	Тестирование, доклад
Тема 6.	Межличностные коммуникации в управленческой деятельности	Тестирование, доклад
Тема 7.	Психология управления карьерой в организации	Устный опрос, тестирование, эссе
Тема 8	Психология развития профессиональной карьеры руководителя	Тестирование, доклад

Тема 1. Лекция. Психологическая сущность деятельности

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Перечислите виды деятельности человека.
2. Укажите основные характеристики профессиональной деятельности.
3. В чем заключаются функции действий?
4. Какими критериями определяется стиль взаимодействия в профессиональной деятельности?
5. Перечислите виды деятельности.
6. Дайте определение взаимоотношения.
7. Каковы особенности восприятия?
8. Перечислите функции восприятия в профессиональной деятельности.
9. Перечислите виды общения в организации.
10. Каковы особенности поведения сотрудника организации.

Тест. Методика диагностики типа поведенческой активности Л. И. Вассермана и Н. В. Гуменюка.

http://www.miu.by/kaf_new/mpp/097.pdf

Эссе 1. Социальное восприятие в профессиональной деятельности. **Эссе 2.** Содержание основных видов деятельности. **Эссе 3.** Особенности восприятия в профессиональной деятельности. **Эссе 4.** Функции общения в организации. **Эссе 5.** Психологические особенности поведения сотрудников в организации.

Контрольный тест по теме 1.

1. Управление – это ...

а. элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ

б. комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочивания, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития

в. вид подчинительной связи, при которой главенствующий компонент требует постановки зависимого компонента в определенной управленческой форме, причем форма главенствующего объекта не вызывает изменения формы управляемого

(Эталон: а)

2. Отличительной особенностью психологии управления составляет то, что ее объектом является:

а. организованная деятельность людей

б. структура личности

в. мотивационная сфера личности

г. социальные и экономические системы

3. Желаемый результат, который должен быть получен после осуществления действий управления:

а. цель

б. итог

в. конец

г. продукт

(Эталон: а)

4. В системе управления организацией - субъект управления - это?

а. Управляющая подсистема

б. Управляемая подсистема

в. Связующая подсистема

(Эталон: а)

5. В системе управления организацией - объект управления - это?

а. Управляющая подсистема

б. Управляемая подсистема

в. Связующая подсистема

(Эталон: б)

6. В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?

а. Приказ, распоряжение, указание

б. План, задание

в. Отчет

г. Данные контроля

(Эталон: а,б)

7. Что является результатом деятельности объекта управления?

а. Информация

б. Функция управления

в. Готовая продукция организации

г. Управленческое решение

(Эталон: в)

8. Что является результатом деятельности субъекта управления?

а. План, приказ, задание

б. Управленческое решение

в. Готовая продукция организации
(Эталон: а, б)

9. Что является предметом труда работников управления?

- а. Сырье, материалы
 - б. Готовая продукция
 - в. Информация
 - г. Ресурсы
- (Эталон: в)

10. Что является, продуктом труда менеджера?

- а. Выполненная функция
 - б. Решенная задача
 - в. Готовая продукция
 - г. Управленческое решение
- (Эталон: а,б,г)

Тема 2. Семинар. Психофизиология профессиональной пригодности

Темы для докладов на семинаре

1. Профессионально важные качества
2. Система формирования профессионализма.
3. Методы и приемы привлечения сотрудников в организацию.
4. Теоретические основы определения профпригодности.
5. Отборочные процедуры оценки профпригодности.
6. Характеристики профпригодности.
7. Методы оценки профпригодности.
8. Эффективность проведения оценки профпригодности.
9. Предназначение профессиограммы.
10. Сущность психограммы.

Тестирование.

1. Что такое организационное управление?

- а. Управление производственными процессами
 - б. Управление технологическими процессами
 - в. Управление людьми
 - г. Функция управления
- (Эталон: в)

2. Какие составляющие включаются в среду прямого воздействия организации?

- а. Поставщики
 - б. Конкуренты
 - в. Собственники
 - г. Научно-технические организации
 - д. Государственные органы
- (Эталон: а,б,в,д)

3. Что из ниже перечисленного не принято считать элементами внутренней среды организации?

- а. Цели
 - б. Персонал
 - в. Методы решения управленческих задач
 - г. Функции персонала
 - д. Структуру
 - е. Технологию
 - ж. Управленческие решения
- (Эталон: а,б,д,е)

4. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?

- а. Планирование
 - б. Организация
 - в. Мотивация
 - г. Коммуникационные
- (Эталон: а,б,г)

5. Какие функции обеспечивают координацию действий подчиненных руководителю лиц и подразделений?

- а. Планирование
 - б. Организация
 - в. Общее руководство
 - г. Мотивация
 - д. Контроль
- (Эталон: б,в)

6. Конкретные вопросы, подлежащие решению и последовательно приводящие к достижению основной цели управления:

- а. методы
 - б. способы
 - в. приемы
 - г. задачи
- (Эталон: г)

7. Основу формирования управленческих отношений составляют:

- а. цели управления
 - б. задачи управления
 - в. функции управления
 - г. методы управления
- (Эталон: в)

8. К основным подсистемам социальной системы управления относятся

- а. управляющая
 - б. управляемая
 - в. контролирующая
 - г. контролируемая
- (Эталон: а,б)

9. Преимуществами функциональной структуры управления являются (выберите несколько):

- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала
 - б) ясность в распределении полномочий и ответственности
 - в) хорошие условия для внедрения внутриорганизационного хозрасчета
 - г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса
 - д) создание условий для децентрализации в структуре управления.
- (Эталон: а,б)

10. Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат делегированию:

- а) да
 - б) нет
- (Эталон: б)

Тема 3. Лекция. Психология управления коллективом

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Перечислите цели психологии управленческой деятельности.
2. Как проявляются законы управления?
3. В чем сущность управленческой матрицы Р. Блейка и Д. Моуртона?
4. Какие факторы влияют на эффективность деятельности руководителя?
5. Перечислите типовые ошибки руководителя.
6. В чем сущность программы самосовершенствования?
7. На каких принципах базируется целеполагание в управлении?

8. Назовите способы обоснования решений
9. Укажите предназначение функции делегирования полномочий.
10. Перечислите виды управленческого контроля.

Тест. Методика выявления «Коммуникативных и организаторских склонностей» **Эссе 1.** Психологические приемы управления деятельностью. **Эссе 2.** Влияние законов управления на эффективность управления. **Эссе 3.** Приемы преодоления ошибок в управлении. **Эссе 4.** Сущность целеполагания в управлении. **Эссе 5.** Приемы делегирования полномочий в управлении организацией.

Контрольный тест по теме 3.

1. Устойчивая система способов, методов и форм, используемая в практической деятельности конкретным руководителем – это ... руководства.

- а. стиль
- б. особенность
- в. система
- г. способ

(Эталон: а)

2. Что характеризует стиль руководства?

- а. Схему подчиненности и ответственности
- б. Форму взаимоотношений руководителей и подчиненных
- в. Связь кооперации и координации

(Эталон: б)

3. Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти (расставьте источники в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет, 5 – низший приоритет):

- а) харизма
- б) власть, основанная на вознаграждении
- в) власть, основанная на принуждении
- г) экспертная власть.
- д) эталонная власть

(Эталон: г – а – д – б – в)

4. Какие психологические методы может использовать руководитель для управления группой, отделом?

- а. Методы формирования психологического климата в коллективе
- б. Методы поощрения
- в. Методы наказания
- г. Методы профессионального отбора и обучения

(Эталон: а, г)

5. Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями и т.п.:

- а. социальный статус
- б. социальная роль
- в. авторитет
- г. престиж

(Эталон: в)

6. Стили руководства, выделенные К. Левиным:

- а. либеральный
- б. тоталитарный
- в. демократический
- г. авторитарный
- д. либерально-демократический

(Эталон: а, в, г)

7. Исследователи, которые, наблюдая за руководителями, убедились, что вся их деятельность протекает в «силовом поле» между вектором «производство» и вектором «человек»:

- а. Ф. Герцберг
- б. Д. Моутон
- в. Мак-Грегор
- г. К. Левин
- д. Р. Блейк

(Эталон: б, д)

8. Стил ь руководства, необходимый в случае, если рабочая группа доросла в своем развитии до такого уровня, что может эффективно действовать на началах самоуправления, называется:

- а. патриархальный
- б. либеральный
- в. демократический
- г. авторитарный

(Эталон: б)

9. Стил ь руководства, необходимый там, где рабочая группа находится на высоком уровне зрелости, где наблюдается устоявшийся темп деятельности, порядок и дисциплина:

- а. тоталитарный
- б. либеральный
- в. демократический
- г. авторитарный

(Эталон: в)

10. Характеристики, относящиеся к понятию «руководитель» и не относящиеся к понятию «лидер»:

- а. выдвигается неофициально
- б. выполняет несколько социальных ролей
- в. назначается официально
- г. имеет психологическую природу
- д. даны права и полномочия законом

(Эталон: в, г)

11. Характеристики, которые относятся к понятию «лидер» и не относятся к понятию «руководитель»:

- а. не является обладателем прав и полномочий
- б. несет перед законом ответственность за деятельность группы
- в. выдвигается неофициально
- г. имеет психологическую природу
- д. имеет организационную природу

(Эталон: в, г, д)

12. Соотнесите стил ь руководства и соответствующий ему метод управления.

1 — авторитарный; 2 — демократический; 3 — анархический

а) попустительский б) коллегиальный в) директивный

(Эталон: 1-3, 2-2, 3-1)

13. «Лидерами рождаются, а не становятся», согласно теории:

- а. «ситуационная теория лидерства» Ф. Филлера
- б. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
- в. теория «великих людей»
- г. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
- д. теория В. Вруума и Ф. Йеттона

(Эталон: в)

14. «Стил ь руководства выбирается в зависимости от конкретной ситуации», - согласно теории:

- а. теория «великих людей»
- б. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
- в. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
- г. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
- д. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара

(Эталон: в)

15. Укажите функции руководящей деятельности, соответствующие этапам управленческого процесса:

- 1 — планирование; 2 — организация;
3 — руководство людьми; 4 — мотивация; 5 — контроль
- а. мотивационная
 - б. контролирующая
 - в. стратегическая
 - г. коммуникативно-регулирующая
 - д. администраторская
- (Эталон: 1-в, 2-д, 3-г, 4-а, 5-б)

16. Эффективность руководства и лидерства зависит от способности руководителя (лидера) нести ответственность за свое поведение и желания достигнуть поставленной цели», - согласно теории:

- а. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
 - б. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
 - в. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
 - г. теория «великих людей»
 - д. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
- (Эталон: д)

17. «Эффективность руководства и лидерства зависит от процесса принятия решения самим руководителем», - согласно теории:

- а. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
 - б. теория «великих людей»
 - в. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
 - г. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
 - д. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
- (Эталон: в)

18. «Люди становятся лидерами не только в силу особенностей своей личности, но и в силу различных ситуационных факторов», - согласно теории:

- а. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
 - б. теория «великих людей»
 - в. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
 - г. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
 - д. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
- (Эталон: д)

1. Полномочия, которые руководитель может делегировать в условиях дефицита времени:

- а. принятие стратегических решений
 - б. подготовительные операции
 - в. частные вопросы
 - г. контроль результатов работы
 - д. установление целей
- (Эталон: б)

19. Полномочия, которые руководитель не может делегировать в условиях дефицита времени:

- а. контроль результатов работы
 - б. полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников
 - в. принятие стратегических решений
 - г. рутинную работу
 - д. частные вопросы
- (Эталон: в)

20. «Поощрение» и «вознаграждение» характерны:

- а. за исполнение конкретного поручения или задания
- б. регулярны
- в. предсказуемы

- г. за достижение результатов по общим показателям деятельности
 - д. безотлагательные
- (Эталон: г)

21. Руководитель имеет управленческий запас прочности, перспективу на повышение в должности при условии:

- а. престиж должности = авторитету
 - б. престиж должности < авторитета
 - в. престиж должности > авторитета
- (Эталон: а)

20. Обязательное условие эффективности деятельности руководителя:

- а. контроль
 - б. прогнозирование
 - в. целеполагание
 - г. систематизация
- (Эталон: в)

Тема 4. Семинар. Психология группового поведения в организации

Темы для докладов на семинаре

1. Классификация организаций.
2. Этапы формирования и развития организаций.
3. Факторы влияния на поведение сотрудников организации.
4. Структура профессиональной организации.
5. Командные принципы функционирования организации.
6. Сплоченность организации.
7. Функциональные роли.
8. Командная работа в организации.
9. Управление межгрупповыми связями в организации.
10. Имидж и репутация.
12. Психология конфликтов в организации.
13. Управление организационной культурой.

Тестирование. Психологический практикум. Диагностика управленческих качеств личности.

[Психологическая диагностика сфер личности \(usru.ru\)](http://usru.ru)

Тема 5. Семинар. Психологические аспекты организационного лидерства

Темы для докладов на семинаре

1. Сущность лидерства.
2. Лидер и руководитель.
3. Модели лидерства.
4. Взаимодействие лидера и руководителя.
5. Теория компетентности.
6. Лидерство в профессиональной организации.
7. Ситуационные теории эффективного управления.
8. Совпадения и различия управления в стилях лидера и руководителя.
9. Гендерные различия в стилях управления.
10. Пути формирования и развития лидерского потенциала.
11. Психология воздействия и манипулирования личностью и коллективом.

Тестирование. Психологический практикум. Методика определения стиля руководством коллективом В. П. Захарова и А. Л. Журавлева.

[088.pdf \(miu.by\)](#)

Тема 6. Семинар. Межличностные коммуникации в управленческой деятельности

Темы для докладов на семинаре

1. Описание и определение коммуникации.

2. Модели коммуникаций.
3. Вербальная коммуникация.
4. Особенности невербальной коммуникации.
5. Индивидуальные различия в общении.
6. Психологические явления в процессе коммуникации: заражение, внушение, убеждение, подражание.
7. Формальные каналы общения в коллективе.
8. Сущность и направленность неформального общения в организации.
9. Роль и место конфликтов в организации
10. Влияние организационной структуры на информационные потоки.

Тестирование. Психологический практикум. Методика диагностики оценки самоконтроля в общении М. Снайдера.

[074.pdf \(miu.by\)](#)

Тема 7. Лекция. Психология управления карьерой в организации

Вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Перечислите элементы системы профессиональной подготовки в РФ.
2. Какими методами достигается интенсивность профессиональной подготовки?
3. В чем сущность психолого-педагогических факторов в профессиональной подготовке?
4. Перечислите системы профессиональной подготовки в организации.
5. Обоснуйте цели профессиональной подготовки сотрудников.
6. Что является фактором эффективности профессиональной подготовки?
7. Назовите этапы карьерного роста.
8. Перечислите элементы системы должностных перемещений.
9. Какова система оценки профессионализма в карьере?
10. Как проводится профориентация в организации?

Тест. Диагностика ценностных ориентаций в карьере. Опросник «Якоря карьеры».

[Якоря-карьеры текст-методики.pdf \(allenz.info\)](#)

Эссе 1. Мои карьерные предпочтения. **Эссе 2.** Психолого-педагогические факторы профессиональной подготовки. **Эссе 3.** Уровни карьерного роста в организации. **Эссе 4.** Факторы оценки эффективности карьеры профессионала. **Эссе 5.** Методы и приемы организации профориентации в организации

Контрольный тест по теме 7.

1. Динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию и поддержку, называется ...

(Эталон: мотивация)

2. Высшая потребность в иерархической пирамиде А. Маслоу:

- а. безопасность
- б. уважение
- в. самоактуализация
- г. пища

(Эталон: в)

3. Автор теории «мотивационной гигиены»:

- а. Мак-Грегор
- б. Ф. Герцберг
- в. А. Маслоу
- г. Ф. Олпорт
- д. К. Левин

(Эталон: б)

4. Автор теории «X» и «Y»:

- а. Мак-Грегор
 - б. Ф. Герцберг
 - в. А. Маслоу
 - г. Ф. Олпорт
 - д. К. Левин
- (Эталон: а)

5. Собственно мотивационные (непосредственно связанным с процессом труда) факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом:

- а. зарплата
 - б. трудовые успехи
 - в. условия труда
 - г. степень ответственности
 - д. служебный и профессиональный рост
- (Эталон: д)

6. «Внешние» по отношению собственно к труду факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом:

- а. признание заслуг
 - б. степень ответственности
 - в. социальный статус
 - г. гарантии сохранения работы
 - д. условия труда
- (Эталон: д)

7. Укажите характеристики рабочей группы, отличающие ее от других социальных групп:

- 1) постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
 - 2) наличие органов управления и руководства
 - 3) наличие общественно значимых целей деятельности
 - 4) чувство принадлежности к данной группе
 - 5) наличие общих потребностей, интересов и мотивов
- (Эталон: 2,3)

8. Сходство рабочей группы с другими социальными группами:

- а. чувство принадлежности к данной группе
 - б. наличие общественно значимых целей деятельности
 - в. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
 - г. наличие общих потребностей, интересов и мотивов
 - д. наличие органов управления и руководства
- (Эталон: а,в,г)

9. К какому признаку классификации можно отнести группы?

- 1 — формальные и неформальные; 2 — официальные и неофициальные; 3 — производственные, торговые, научные, учебные; 4 — постоянные и временные; 5 — государственные, смешанные, частные
- а. по характеру деятельности
 - б. по времени действия
 - в. по формам собственности
 - г. по характеру внутренних связей
 - д. по статусу
- (Эталон: 1- г, 2-д, 3-в, 4- б, 5-д)

10. Назовите внешние (объективные) факторы развития групп:

- а. площадь
 - б. фонд заработной платы
 - в. система общественных отношений
 - г. техническая оснащенность
 - д. качества личности руководителя
- (Эталон: а, г)

11. Назовите внутренние (субъективные) факторы развития групп:

- а. значимость производства

- б. взаимодействие с другими коллективами
 - в. качества личности руководителя
 - г. фонд заработной платы
 - д. система общественных отношений
- (Эталон: в,д)

12. На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

- 1 — знакомство коллектива с целями и задачами организации;
2 — понимание коллективом требований руководителя; 3 — образование малых групп; 4 — стимулирование роста руководителя; 5 — изучение личного состава.
- 1) стадия первичного синтеза
 - 2) стадия дифференциации
 - 3) стадия интеграции
- (Эталон: 1- 5,1; 2 – 3; 3-2,4)

13. На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

- 1 — формирование идеологии, психологии и культуры коллектива; 2 — сближение людей в соответствии с их интересами, складом характера; 3 — создание условий для творческого роста каждого члена коллектива; 4 — адаптация к условиям труда; 5 — распределение ролей с учетом подготовленности, опыта работы, личных пожеланий
- 1) стадия первичного синтеза
 - 2) стадия дифференциации
 - 3) стадия интеграции
- (Эталон: 1-2,4; 2-3,5; 3-1,3)

14. На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

- 1 — завершение взаимного изучения; 2 — понимание коллективом требований руководителя; 3 — адаптация членов коллектива друг к другу; 4 — изменение стиля руководства с авторитарного на демократический; 5 — определение режима работы.
- 1) стадия первичного синтеза
 - 2) стадия дифференциации
 - 3) стадия интеграции
- (Эталон: 1-3,5; 2-4,1; 3-2)

15. На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

- 1—адаптация к руководителю, его требованиям; 2—создание условий для творческого роста каждого члена коллектива; 3—образование малых групп; 4—предъявление к руководителю более высоких требований; 5—изучение личного состава
- 1) стадия первичного синтеза
 - 2) стадия дифференциации
 - 3) стадия интеграции
- (Эталон: 1-1,5; 2-3; 3-2,4)

16. Дайте определение типа взаимоотношений, который характеризуется дистанцированием друг от друга при отсутствии, как сотрудничества, так и соперничества:

- а. дружеская кооперация
 - б. дружеское соревнование
 - в. невмешательство
 - г. соперничество
 - д. кооперация антагонистов
- (Эталон: в)

17. Дайте определение типа взаимоотношений, который характеризуется соперничеством в отдельных сферах в рамках позитивных взаимоотношений:

- а. невмешательство
 - б. кооперация антагонистов
 - в. соперничество
 - г. дружеская кооперация
 - д. дружеское соревнование
- (Эталон: д)

18. Дайте определение типа взаимоотношений, который характеризуется взаимопомощью, основанной на полном доверии:

- а. соперничество
- б. невмешательство
- в. дружеская кооперация
- г. кооперация антагонистов
- д. дружеское соревнование

(Эталон: в)

19. Дайте определение типа взаимоотношений, который характеризуется ориентацией на индивидуальные цели в условиях совместной работы, основанной на общем взаимном недоверии:

- а. кооперация антагонистов
- б. дружеская кооперация
- в. дружеское соревнование
- г. невмешательство
- д. соперничество

(Эталон: д)

20. Дайте определение типа взаимоотношений, который характеризуется сотрудничеством в рамках общей деятельности, но негативных отношений друг к другу:

- а. дружеское соревнование
- б. соперничество
- в. кооперация антагонистов
- г. невмешательство
- д. дружеская кооперация

(Эталон: в)

Тема 8. Семинар. Психология развития профессиональной карьеры руководителя

Темы для докладов на семинаре

1. Теория человеческого капитала и карьера руководителя.
2. Выбор целей карьеры руководителя.
3. Индивидуальное планирование карьеры в управленческой деятельности.
4. Психологическая самооценка уровня достижения карьеры.
5. Регулирование индивидуальной карьеры руководителя.
6. Контроль за карьерными достижениями в управленческой деятельности.
7. Психология регулирования экстремального поведения в карьере руководителя.
8. Приемы управления конфликтами в организации.
9. Методы формирования имиджа руководителя.
10. Роль психолога в развитии карьеры руководителя.

Тестирование. Методика самооценки деловых и личностных качеств руководителя (менеджера).

[139.pdf \(miu.by\)](#)

2.2. Промежуточная аттестация.

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в форме устного собеседования по вопросам и выполнения практического задания (Эссе)

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Виды деятельности человека.
2. Основные характеристики профессиональной деятельности.
3. Функции действий.
4. Критерии, определяющие стиль взаимодействия в профессиональной деятельности.
5. Виды деятельности.

6. Содержание взаимоотношения.
7. Особенности восприятия.
8. Функции восприятия в профессиональной деятельности.
9. Виды общения в организации.
10. Особенности поведения сотрудника организации.
11. Профессионально важные качества
12. Система формирования профессионализма.
13. Методы и приемы привлечения сотрудников в организацию.
14. Теоретические основы определения профпригодности.
15. Отборочные процедуры оценки профпригодности.
16. Характеристики профпригодности
17. Методы оценки профпригодности.
18. Эффективность проведения оценки профпригодности.
19. Предназначение профессиограммы.
20. Сущность психогаммы.
21. Цели психологии управленческой деятельности.
22. Законы управления.
23. Сущность управленческой матрицы Р. Блейка и Д. Моутона.
24. Факторы влияют на эффективность деятельности руководителя.
25. Типовые ошибки руководителя.
26. Сущность программы самосовершенствования.
27. Принципы целеполагания в управлении.
28. Способы обоснования решений
29. Предназначение функции делегирования полномочий.
30. Виды управленческого контроля
31. Классификация организаций.
32. Этапы формирования и развития организаций.
33. Факторы влияния на поведение сотрудников организации.
34. Структура профессиональной организации.
35. Командные принципы функционирования организации.
36. Сплоченность организации.
37. Функциональные роли.
38. Командная работа в организации.
39. Управление межгрупповыми связями в организации.
40. Имидж и репутация.
41. Психология конфликтов в организации.
42. Управление организационной культурой.
43. Сущность лидерства.
44. Лидер и руководитель.
45. Модели лидерства.
46. Взаимодействие лидера и руководителя.
47. Теория компетентности.
48. Лидерство в профессиональной организации.
49. Ситуационные теории эффективного управления.
50. Совпадения и различия управления в стилях лидера и руководителя.
51. Гендерные различия в стилях управления.
52. Пути формирования и развития лидерского потенциала.
53. Психология воздействия и манипулирования личностью и коллективом.
54. Описание и определение коммуникации.
55. Модели коммуникаций.
56. Вербальная коммуникация.
57. Особенности невербальной коммуникации.
58. Индивидуальные различия в общении.

59. Психологические явления в процессе коммуникации: заражение, внушение, убеждение, подражание.
60. Формальные каналы общения в коллективе.
61. Сущность и направленность неформального общения в организации.
62. Роль и место конфликтов в организации
63. Элементы системы профессиональной подготовки в РФ
64. Методы достижения интенсивности профессиональной подготовки.
65. Сущность психолого-педагогических факторов в профессиональной подготовке
66. Системы профессиональной подготовки в организации.
67. Цели профессиональной подготовки сотрудников.
68. Факторы эффективности профессиональной подготовки.
69. Этапы карьерного роста.
70. Элементы системы должностных перемещений.
71. Система оценки профессионализма в карьере.
72. Методика проведения профориентации в организации.
73. Теория человеческого капитала и карьера руководителя.
74. Выбор целей карьеры руководителя.
75. Индивидуальное планирование карьеры в управленческой деятельности.
76. Психологическая самооценка уровня достижения карьеры.
77. Регулирование индивидуальной карьеры руководителя.
78. Контроль за карьерными достижениями в управленческой деятельности.
79. Психология регулирования экстремального поведения в карьере руководителя.
80. Приемы управления конфликтами в организации.

Практические вопросы к зачету (эссе)

Эссе. Социальное восприятие в профессиональной деятельности

Эссе. Психологические приемы управления деятельностью

Эссе. Мои карьерные предпочтения.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки
Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> • соблюдение регламента (15 мин.); • характер источников (более трех источников); • подача материала, логика изложения; • ответы на вопросы (владение материалом).
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> • Корректность и полнота ответов
Эссе	<ul style="list-style-type: none"> • знание и использование терминологии; • логичность и последовательность в изложении материала; • использование презентации

3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

Компоненты компетенции (с указанием кода)	Индикаторы достижения компетенций	Критерии оценивания (в оценках)
УК-5.1.	Применяет знания психологических	<p>«Зачтено»</p> <p>Дан полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос;</p>

	<p>особенностей коллективов с учетом культурного, этнического и гендерного разнообразия в сфере своей профессиональной деятельности</p>	<p>показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе прослеживается чёткая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя магистрант дает чёткие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.</p> <p>Эссе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание работы полностью соответствует теме; - глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения, умение делать выводы и обобщения; - стройное по композиции, логическое и последовательное изложение мыслей; - четко сформулирована проблема эссе, связно и полно доказываются выдвинутые тезисы; - написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; - фактические ошибки отсутствуют; - достигнуто смысловое единство текста, дополнительно используемого материала; - заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части. <p>«Не зачтено»</p> <p>Дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе отсутствуют доказательные выводы; речь неграмотная.</p> <p>Эссе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тема полностью нераскрыта, что свидетельствует о поверхностном знании; - состоит из путаного пересказа отдельных событий, без вывода и обобщений; - характеризуется случайным расположением материала, отсутствием связи между частями; - выводы не вытекают из основной части; - многочисленные(60-100%) заимствования текста из других источников; - отличается наличием грубых речевых ошибок.
--	---	--