



Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.Ю. Жильников

2018 г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.ДВ.01.02 Психология управления персоналом

(наименование дисциплины (модуля))

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль)

Психология

(наименование направленности (профиля))

Квалификация выпускника

Бакалавр

(наименование квалификации)

Форма обучения

Очная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию Филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж
2018

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии.

Протокол от « 19 » января 20 18 г. № 6

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) согласован со следующими представителями работодателей или их объединений, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, к которой готовятся обучающиеся:

Директор КОУ Воронежской области для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции»
Игнатова М.В.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Начальник отдела социально-психологических практик и сопровождения ТПМПК МКУ городского округа г. Воронеж «Центр развития образования и молодежных проектов»
Сычева Ю.И.

(должность, наименование организации, фамилия, инициалы, подпись, дата, печать)

Заведующий кафедрой

Л.В. Абдалина

Разработчики:

Доцент

А.А. Жигулин

защиты								
--------	--	--	--	--	--	--	--	--

- для заочной формы обучения:

Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА	Этапы формирования компетенций по курсам изучения				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Анатомия ЦНС и нейрофизиология	ОК-7				
Общая психология	ОК-7	ОК-7			
Экспериментальная психология		ОК-7			
Психология развития и возрастная психология	ОК-7	ОК-7			
Физиология ФНД и СС	ОК-7				
Основы психогенетики		ОК-7			
Педагогическая психология			ОК-7		
Специальная психология			ОК-7 ПК-9		
Социализация личности					ОК-7 ПК-9
Психология социальной работы				ПК-9	
Введение в профессию	ОК-7				
Общий психологический практикум	ОК-7	ОК-7			
Основы нейро- и патопсихологии			ОК-7 ПК-9	ОК-7 ПК-9	
Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)			ОК-7		
Производственная практика (научно-исследовательская работа)					ОК-7
Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)					ОК-7 ПК-9
Производственная практика (педагогическая практика)					ОК-7 ПК-9
Производственная практика (преддипломная практика)					ОК-7 ПК-9

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена					ОК-7
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты					ОК-7 ПК-9

Этап дисциплины (модуля) Б1.В.ДВ.01.02 Психология управления персоналом в формировании компетенций соответствует:

- для очной формы обучения – 7 семестру;
- для заочной формы обучения – 5 курсу.

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
ОК-7	Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности. Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера. Владеть: навыками самообразования и планирования деятельности менеджера.
ПК-9	Знать: базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации. Уметь: применять базовые процедуры анализа проблем менеджера, его профессиональной и образовательной деятельности. Владеть: навыками проведения базовых процедур анализа проблем менеджера, его социализации, профессиональной и образовательной деятельности.

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенции (части компетенций)	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	1. Предмет и задачи дисциплины управление персоналом	ОК-7	Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности. Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера. Владеть: навыками самообразования и планирования деятельности менеджера.	Устный опрос, Реферат, Практические задания	- зачтено - не зачтено
2	2. Оценка персонала	ОК-7, ПК-9	Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые	Устный опрос, Реферат, Практические задания	зачтено - не зачтено

			<p>процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.</p> <p>Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем менеджера, его профессиональной и образовательной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками самообразования и планирования деятельности менеджера; навыками проведения базовых процедур анализа проблем менеджера, его социализации, профессиональной и образовательной деятельности.</p>		
3	3. Мотивация персонала	ОК-7, ПК-9	<p>Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.</p> <p>Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем менеджера, его профессиональной и образовательной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками самообразования и планирования деятельности менеджера; навыками проведения базовых процедур анализа проблем менеджера, его социализации,</p>	Устный опрос, Реферат, Практические задания	зачтено - не зачтено

			профессиональной и образовательной деятельности.		
4	4. Управление карьерой персонала	ОК-7, ПК-9	<p>Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.</p> <p>Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем менеджера, его профессиональной и образовательной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками самообразования и планирования деятельности менеджера; навыками проведения базовых процедур анализа проблем менеджера, его социализации, профессиональной и образовательной деятельности.</p>	Устный опрос, Реферат, Практические задания	зачтено - не зачтено
5	5. Управление профессиональным стрессом	ОК-7, ПК-9	<p>Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.</p> <p>Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем</p>	Устный опрос, Реферат, Практические задания	зачтено - не зачтено

			менеджера, его профессиональной и образовательной деятельности. Владеть: навыками самообразования и планирования деятельности менеджера; навыками проведения базовых процедур анализа проблем менеджера, его социализации, профессиональной и образовательной деятельности.		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Зачет с оценкой	устный ответ	Отлично / хорошо / удовлетворительно / неуд-но

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Критерии оценивания устного ответа.

- зачтено – обучающийся дает четкие, грамотные развернутые ответы на поставленные вопросы, приводит примеры из реальной жизни; полно и обосновано отвечает на дополнительные вопросы; грамотно использует понятийный аппарат и профессиональную терминологию; демонстрирует знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

2. Критерии оценивания реферата.

- зачтено – тема раскрыта в полном объеме и автор свободно в ней ориентируется, последовательно и логично, материал актуален и разнообразен (проанализированы несколько различных источников), выводы аргументированы, обучающийся ответил на вопросы преподавателя и аудитории; демонстрирует знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

- не зачтено – не соответствует критериям «зачтено».

3. Критерии оценивания практического задания.

- зачтено: умеет проводить базовые процедуры анализа проблем человека, реализовывать соответствующие обучающие программы; умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их

взаимосвязи и диалектическом развитии; демонстрирует знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

- не зачтено - не соответствует критериям «зачтено».

4. Критерии оценивания зачета с оценкой.

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии; демонстрируются знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями учебного курса, не всегда использовались рациональные методики; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими; частично демонстрируются знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы; недостаточно демонстрируются знания, умения и навыки общекультурных и профессиональных компетенций.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Предмет и задачи дисциплины управление персоналом.

Контрольные вопросы:

1. Психология управления в системе наук (общая психология, социальная психология; организационное развитие как прикладная область социальной психологии; менеджмент; социология, политология; антропология).

2. Уровни анализа в исследовании организационных процессов (организация; группа; индивид).

3. Методы психологии управления (наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент – анализ; опрос, анкетирование; интервьюирование; социометрический опрос; эксперимент).

Тема 2. Оценка персонала.

Контрольные вопросы:

1. Методы оценки результативности труда.
2. Результат труда специалистов.
- Результат труда руководителя.

Тема 3. Мотивация персонала.

Контрольные вопросы:

1. Правила мотивации правила демотивации.
2. Кризис бюрократии; кризис синергии.
3. Возможности и ограничения в мотивации персонала.

Тема 4. Управление карьерой персонала.

Контрольные вопросы:

1. Методы работы с резервом.
2. Резерв для замещения руководящих должностей и стадии его формирования.
3. Организация перемещения кадров.

Тема 5. Управление стрессом.

Контрольные вопросы:

1. Алгоритмы управления стрессом
2. Понятие и значение социально-психологического климата в организации
3. Понятие и значение социально-психологического климата в организации.

Перечень тем рефератов

1. Внутренняя среда организации
2. Внешняя среда организации и управление
3. Социальная ответственность руководителя и этика
4. Что такое управление: наука или искусство?
5. Психологические проблемы управления совместными предприятиями
6. Организационная культура
7. Организационный стресс
8. Роль вознаграждения и мотивации трудовой деятельности
9. Развитие личности в организации
10. Обогащение работы
11. Возникновение неформальных групп в организации
12. Группа как фактор социального контроля
13. Организационные конфликты и методы их разрешения

14. Организационное развитие
15. Межгрупповые отношения в организации
16. Харизматические лидеры и организация
17. Модели и методы принятия решений
18. Делегирование ответственности и полномочия руководителя
19. Психологический тренинг в подготовке руководителя
20. Понятие «аттестации» и ее виды
21. Проблемы текучести кадров
22. Содержательные теории мотивации
23. Процессуальные теории мотивации
24. Особенности экономического стимулирования
25. Особенности неэкономического стимулирования

Практические задания

1. Выделите коммуникативную, перцептивную и интерактивную сторону общения в таком его виде как торги.
2. Обоснуйте психологически, какую последовательность лучше предложить: «встреча - размещение - отдых – переговоры» или «встреча - размещение - переговоры – отдых».
3. Дайте общую характеристику постановки работы с персоналом и организация, основных функций и направлений работы подразделений (должностного лица), отвечающих за работу с персоналом организации.
4. Проанализируйте основные виды деятельности (этапы) по управлению человеческими ресурсами в организации.
5. Охарактеризуйте показатели эффективности кадрового, документационного и нормативно-методического обеспечения системы управления человеческими ресурсами в организации.
6. Охарактеризуйте сущность процессов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в организации.
7. Выделите пути повышения ресурсами в организации и обоснуйте их применение в различных ситуациях.
8. Проанализируйте перспективы развития системы управления человеческими ресурсами в организации в российской и мировой практике.

Список вопросов к зачету с оценкой

1. Различия в понятиях «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Методы управления персоналом
4. Экономический подход к управлению персоналом
5. Организмический подход к управлению персоналом
6. Гуманистический подход к управлению персоналом
7. История развития служб управления персоналом
8. Основные Функции служб управления персоналом
9. Понятие и значение организационной культуры в развитии организации

10. Содержание организационной культуры
11. Основные типы организационной культуры
12. Понятие «кадровый менеджмент» и его основные теории
13. Понятие, цели и объекты кадровой политики
14. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики
15. Кадровая стратегия и ее типы
16. Маркетинг персонала и его функции
17. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их достоинства и недостатки
18. Методы привлечения персонала
19. Задачи и содержание отбора персонала
20. Кадровое собеседование, его виды и задачи
21. Виды интервью
22. Адаптация новых сотрудников и ее виды
23. Основные адаптационные технологии
24. Не директивные формы сокращения персонала
25. Понятие «аттестации» и ее виды
26. Проблемы текучести кадров
27. Содержательные теории мотивации
28. Процессуальные теории мотивации
29. Особенности экономического стимулирования
30. Особенности неэкономического стимулирования
31. Цели и типы профессионального обучения
32. Виды, характеристики и факторы деловой карьеры
33. Работа с резервом. Стадии формирования резерва. Подготовка и отбор резерва
34. Вертикальная и горизонтальная карьера
35. Основные причины профессионального стресса
36. Методы управления профессиональным стрессом
37. Конструктивные и деструктивные конфликты
38. Этапы развития конфликта
39. Правовое разрешение трудовых конфликтов. Перечень тем рефератов Мотивация и стимулирования персонала в организации.
40. Психологические особенности гендерного взаимодействия в организации.
41. Профессиональная состоятельность руководителя.
42. Психологические основы отбора персонала в организации.
43. Проблема субъекта организационной власти.
44. Психологические основы формирования организации: сущность и черты.
45. Психологические принципы функционирования организации.
46. Жизненный цикл организации: психологическая проекция развития.
47. Организация как система: внутренняя и внешняя среда организации.

48. Цели организации, их соотношение с жизненным циклом организации.

49. Классификация целей организации и их психологическое содержание.

50. Структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: мировоззрение; организационные ценности; стили поведения; нормы; психологический климат.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Преподаватель доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Зачеты с оценкой проводятся в день последнего в данном семестре занятия по соответствующей дисциплине (модулю) в соответствии с рабочей программой.

Зачеты с оценкой служат формой проверки освоения учебного материала дисциплины (модуля).

Результаты сдачи зачета с оценкой: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

В целях поощрения обучающихся за систематическую активную работу на учебных занятиях и на основании успешного прохождения текущего контроля и внутрисеместровой аттестации допускается выставление зачетной оценки без процедуры сдачи зачета.

Зачеты с оценкой принимаются преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю).

Зачет с оценкой проводится в устной форме. Преподаватель имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля).

Во время зачета с оценкой с разрешения преподавателя обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами.

Обучающийся при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет преподавателю. При отказе обучающегося от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

Результаты зачета с оценкой заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на зачет с оценкой, в ведомости напротив фамилии обучающегося делается запись «не явился». неявка на зачет без уважительной причины приравнивается к оценке

«неудовлетворительно».

В зачетную книжку выставляется соответствующая оценка, полученная обучающимся. Оценка «неудовлетворительно» в зачетную книжку не ставится. Заполнение зачетной книжки до внесения соответствующей оценки в ведомость не разрешается.

Прием зачёта с оценкой у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на зачете с оценкой, он имеет право подать апелляцию.

5. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся в рамках проведения контроля наличия у обучающихся сформированных результатов обучения по дисциплине

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо»)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

Вариант 1

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ОК-7 ПК-9	6	ОК-7 ПК-9	11	ОК-7 ПК-9	16	ОК-7 ПК-9
2	ОК-7	7	ОК-7	12	ОК-7 ПК-9	17	ОК-7 ПК-9
3	ОК-7 ПК-9	8	ОК-7 ПК-9	13	ОК-7	18	ОК-7
4	ОК-7	9	ОК-7 ПК-9	14	ОК-7 ПК-9	19	ОК-7 ПК-9
5	ОК-7 ПК-9	10	ОК-7	15	ОК-7 ПК-9	20	ОК-7 ПК-9

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	2	6	3	11	4	16	1
2	4	7	1	12	2	17	3
3	3	8	2	13	3	18	4
4	1	9	3	14	4	19	2
5	2	10	2	15	1	20	1

Задание № 1

В основе содержательных теорий мотивации лежит:

Ответ:

1. Анализ различных видов вознаграждений
2. Анализ внутренних стимулов, как основных причин поведения
3. Исследование когнитивных предпосылок реализующихся в действиях
4. Восстановление справедливости

Задание № 2

В основе процессуальных теорий мотивации лежит:

Ответ:

1. Анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности
2. Размер заработной платы
3. Анализ ведущих потребностей подчиненных
4. Анализ рационального поведения сотрудников

Задание № 3

В основе теории мотивации С. Адамса лежит:

Ответ:

1. Анализ событий, вызывающих определенное поведение
2. Создание системы вертикальной и горизонтальной связей
3. Анализ влияния справедливости на мотивацию
4. Ориентация людей на будущее

Задание № 4

Модель мотивации Портера-Лоулера основана на анализе:

Ответ:

1. Наказания и поощрения, приводящих к нужному поведению
2. Степени удовлетворения от выполненной работы
3. Базовых потребностей человека
4. Событий, приводящих к определенным формам поведения

Задание № 5

Лидерство – это:

Ответ:

1. Процесс привлечения сторонников, одобряющих взгляды лидера
2. Любое поведение одного индивида изменяющее поведение, отношение, ощущение другого
3. Процесс использования формальной власти
4. Процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу

Задание № 6

Ситуационная теория лидерства основана на:

Ответ:

1. Взаимодействии стиля лидерства и благоприятности ситуации
2. Определении ведущих потребностей работника
3. Выявлении взаимоотношений между лидером и группой
4. Выявлении ведущих личностных характеристик

Задание № 7

Поведенческие теории лидерства основаны на:

Ответ:

1. Статистическом анализе связи особенностей поведения лидера и эффективности его работы
2. Определении производительности рабочей группы
3. Способах делегирования полномочий
4. Выявлении основных стилей лидерства

Задание № 8

Заменители лидерства – это:

Ответ:

1. Высокая профессиональная подготовка персонала
2. Объективные обстоятельства, сложившиеся в организации
3. Подчиненные, задачи и особенности организации
4. Наличие обратной связи между подчиненными и руководителем

Задание № 9

Харизматическое лидерство – это:

Ответ:

1. Взаимодействие между лидерами и группой на основе обмена информацией

2. Способность влиять на подчиненных, независимо от их поведения и ситуации
3. Сила влияния личностных качеств лидера, приводящая к изменению поведения группы
4. Изменение ценностей и потребностей подчиненных под влиянием лидера

Задание № 10

Стресс – это:

Ответ:

1. Эмоциональное напряжение
2. Адаптационный синдром
3. Экстремальная ситуация
4. Психическое напряжение

Задание № 11

Автор позитивистско-социологической концепции власти:

Ответ:

1. К. Маркс
2. З. Фрейд
3. П. Сорокин
4. М. Вебер

Задание № 12

Основными формами стресса являются:

Ответ:

1. Фрустрация и тревога
2. Дистресс и эвстресс
3. Агрессия и страх
4. Психическое утомление и состояние психической напряженности

Задание № 13

К дистрессу склонны люди со следующими индивидуальными особенностями:

Ответ:

1. Подвижность нервной системы
2. Инертность нервной системы
3. Слабость нервной системы

4. Уравновешенность нервной системы

Задание № 14

К эвстрессу склонны люди со следующими индивидуальными особенностями:

Ответ:

1. Неуравновешенность нервной системы
2. Слабость нервной системы
3. Лабильность нервной системы
4. Сила нервной системы

Задание № 15

Основной причиной синдрома выгорания является:

Ответ:

1. Интенсивные межличностные взаимодействия
2. Неудовлетворенность работой
3. Свойства темперамента
4. Акцентуации характера

Задание № 16

Общение – это:

Ответ:

1. Форма взаимодействия человека с другими людьми
2. Способ решения специфических задач
3. Способ координации информации
4. Способ выражения своего отношения

Задание № 17

Манипулятивное общение – это:

Ответ:

1. Общение с учетом личности собеседника
2. Формальное общение
3. Способ получить выгоду от собеседника
4. Беспредметное общение

Задание № 18

Коммуникативная сторона общения – это:

Ответ:

1. Восприятие людьми друг друга
2. Ориентация в ситуации
3. Взаимодействие
4. Обмен информацией

Задание № 19

Интерактивная сторона общения – это:

Ответ:

1. Способ внушения
2. Взаимообмен информацией
3. Восприятие людьми друг друга
4. Взаимодействие между людьми

Задание № 20

Перцептивная сторона общения – это:

Ответ:

1. Восприятие людьми друг друга
2. Манипуляция собеседником
3. Способ передачи информации
4. Взаимодействие между людьми

Вариант 2

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ОК-7 ПК-9	6	ОК-7	11	ОК-7 ПК-9	16	ОК-7 ПК-9
2	ОК-7 ПК-9	7	ОК-7 ПК-9	12	ОК-7	17	ОК-7 ПК-9
3	ОК-7 ПК-9	8	ОК-7 ПК-9	13	ОК-7 ПК-9	18	ОК-7
4	ОК-7 ПК-9	9	ОК-7 ПК-9	14	ОК-7 ПК-9	19	ОК-7 ПК-9
5	ОК-7	10	ОК-7 ПК-9	15	ОК-7 ПК-9	20	ОК-7 ПК-9

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	2	6	1	11	2	16	1
2	1	7	2	12	1	17	2

3	1	8	1	13	2	18	1
4	2	9	1	14	1	19	1
5	1	10	1	15	1	20	1

Задание № 1

Есть строго ограниченный набор психологических качеств, необходимых для эффективной работы менеджера:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 2

Фактор, сдерживающий потенциал и результаты работы, называют ограничением:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 3

Стиль (по Адлеру) – это совокупность особенностей человека, способствующих компенсации его индивидуальных дефектов:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 4

Стиль поведения складывается стихийно, как результат взаимодействия индивидуальных особенностей человека и социальных условий его жизни:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 5

В зависимости от объективных требований деятельности одни и те же

свойства личности могут выражаться в разных поведенческих стилях:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 6

Повышая эффективность своей профессиональной деятельности, необходимо рассматривать ее в общем контексте психической и социальной жизни с учетом общей жизненной стратегии:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 7

Лидером рождаются:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 8

Лидерство – это использование принудительных форм влияния с целью мотивации сотрудников на достижение поставленной цели:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 9

Теория характерных особенностей лидера опирается на выявление тех черт лидера, которые соотносятся с определенными критериями успеха или неудач:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 10

Лидер, ориентированный на работу стремится разрешить другим ощущать самостоятельность и поддержку:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 11

Ситуационные теории лидерства предполагают наличие у лидера навыков диагностики личностного поведения:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 12

Модель достижения цели предполагает наличие у лидера определенных психологических знаний:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 13

Теория Херси-Бланшара основана на том, что последовательного поведения лидера по отношению ко всем подчиненными не существует. Каждое парное отношение уникально:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 14

Атрибутивная теория лидерства основана на взаимосвязи между индивидуальным восприятием и межличностным поведением:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 15

Харизматическое лидерство основано на влиянии поведения ведомого на поведение лидера и наоборот:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 16

Информация всегда легче воспринимается в том самом контексте, в котором происходило ее запоминание:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 17

Человек всегда дольше помнит о работе, которую успел завершить:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 18

Принятие решения осуществляется на всех этапах управленческой деятельности:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 19

Выбранное решение – это всегда некоторый баланс между выгодой, затратами и риском:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Задание № 20

Ситуации не сами по себе бывают положительными или отрицательными, наше отношение к ним делает их такими:

Ответ:

1. Верно
2. Неверно

Вариант 3

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ОК-7 ПК-9	6	ОК-7	11	ОК-7 ПК-9	16	ОК-7
2	ОК-7	7	ОК-7 ПК-9	12	ОК-7	17	ОК-7 ПК-9
3	ОК-7 ПК-9	8	ОК-7	13	ОК-7 ПК-9	18	ОК-7
4	ОК-7 ПК-9	9	ОК-7 ПК-9	14	ОК-7	19	ОК-7 ПК-9
5	ОК-7 ПК-9	10	ОК-7	15	ОК-7 ПК-9	20	ОК-7 ПК-9

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	манипуляция	6	команда	11	стимул	16	конфликт
2	рискованное решение	7	социальная группа	12	мотив	17	коллективное решение
3	малая социальная группа	8	неформальная группа	13	мотивирование	18	сублимация
4	управленческое консультирование	9	решение в психологии	14	психологическое консультирование	19	Социально-психологический климат
5	решение в управлении	10	потребность	15	внушение	20	психологический диагноз

Задание № 1

... – это вид психологического воздействия, используемый для получения одностороннего выигрыша путём скрытого побуждения партнёра по общению к определённым действиям

Задание № 2

...- это вид решения, реализация которого ставит под угрозу удовлетворение какой-либо достаточно важной потребности индивида или группы

Задание № 3

...- это относительно небольшое число контактирующих индивидов, объединённых общими целями и задачами

Задание № 4

... - это деятельность по оказанию профессиональной помощи по практическим вопросам управленческой практики

Задание № 5

... - это выбор целенаправленного воздействия на объект управления, который базируется на анализе ситуации и содержит программу достижения цели

Задание № 6

... - это группа, объединённых общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально значимой совместной деятельности высокого уровня развития

Задание № 7

... - это относительно устойчивая группа людей, выделяемая из социального целого на основе определённых признаков, характера деятельности, структуры, уровня развития

Задание № 8

... - это реальная или условная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединённая на основе интересов, дружбы и симпатий

Задание № 9

... - это формирование направлений и последовательности действий для достижения цели, основанное на избирательных, мыслительно-поисковых актах

Задание № 10

... – внутреннее состояние человека, создаваемое чувством нехватки, нужды в чём – либо, необходимом для его существования

Задание № 11

...- внешняя причина, воздействующая на человеческую психику, побуждающая, мотивирующая её

Задание № 12

...- внутренне побуждение, толчок к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей человека

Задание № 13

...- специально организованная деятельность менеджера по созданию у персонала такого состава и уровня мотивов, который обеспечивает решение поставленных задач

Задание № 14

...- это раздел прикладной психологии, содержащий описание процесса психологической помощи как отдельному человеку, так и группе, организации

Задание № 15

...- это способ влияния, основанной на возможности некритического восприятия человеком поступающей информации

Задание № 16

.... – это столкновение несовместимых, противоположно направленных тенденций в сознании человека, в межличностных или в межгрупповых отношениях, связанных с острыми негативными переживаниями

Задание № 17

.... – это вид управленческого решения, являющийся одним из выражений соблюдения руководителем принципов демократического централизма и самоуправления

Задание № 18

.... представляет собой одну из форм вытеснения, приносящую человеку реальное удовлетворение

Задание № 19

....- сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе

Задание № 20

....- это результат деятельности психолога, направленный на выяснение и описание сущности индивидуально-психологических особенностей личности с целью оценки их реального состояния и разработки рекомендаций

Вариант 4

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции	№ вопроса	Код компетенции
1	ОК-7 ПК-9	6	ОК-7 ПК-9	11	ОК-7	16	ОК-7 ПК-9
2	ОК-7 ПК-9	7	ОК-7 ПК-9	12	ОК-7	17	ОК-7 ПК-9
3	ОК-7 ПК-9	8	ОК-7	13	ОК-7 ПК-9	18	ОК-7
4	ОК-7	9	ОК-7 ПК-9	14	ОК-7 ПК-9	19	ОК-7 ПК-9
5	ОК-7 ПК-9	10	ОК-7 ПК-9	15	ОК-7 ПК-9	20	ОК-7 ПК-9

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	психологическое вмешательство	6	менеджмент	11	мотив	16	менеджмент
2	формальная группа	7	решение	12	организационная деятельность	17	эмоции
3	самоменеджмент	8	социальное управление	13	Тейлор	18	Файоль
4	оперативное	9	стимул	14	психология	19	перспективное планирование
5	делегирование	10	контроль	15	Вебер	20	мотивирование

Задание № 1

....- это один из приёмов, используемых при психологическом консультировании с целью оптимизации тех или иных форм поведения

клиента, например, в сфере семейных отношений или в трудовой деятельности

Задание № 2

....- это реальная или условная социальная общность, имеющая юридически фиксированный статус, члены которой объединены социально-значимой деятельностью

Задание № 3

.... – целенаправленное и последовательное применение руководителем испытанных наукой и практикой методов менеджмента в повседневной жизнедеятельности с целью оптимального использования своего времени и способностей как на работе, так и в личной жизни

Задание № 4

.... планирование – это планирование на достаточно короткий период

Задание № 5

.... – средство, с помощью которого руководитель распределяет среди работников управленческие задачи, выполнение которых необходимо для достижения поставленных целей

Задание № 6

.... - наука об управлении организациями и человеческими отношениями в процессе трудовой деятельности

Задание № 7

.... – результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения цели

Задание № 8

.... - вид социальной активности людей, состоящий в организации их взаимодействия и с предметами и друг с другом

Задание № 9

.... - внешняя побудительная причина, вызывающая заинтересованность

человека в совершении чего-либо

Задание № 10

.... - одна из общих функций управления, обеспечивающая систематическое воздействие руководителя на работников для регуляции их деятельности и приведения её в соответствие с целями организации

Задание № 11

....- внутренняя устойчивая психологическая причина поведения или поступка человека

Задание № 12

... - одна из стадий управления, устанавливающая определённый порядок построения и осуществления трудового процесса, взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности

Задание № 13

.... - «отец научного менеджмента», изложивший основы своей «интеллектуальной революции» в книге «Принципы научного менеджмента» (1914)

Задание № 14

.... - многоотраслевая отрасль научного знания, объектом изучения которой является закономерности психики как особой формы жизнедеятельности человека и поведения животных

Задание № 15

.... - немецкий социолог, экономист, сторонник концепции рациональности в менеджменте, изложивший свои идеи в книге «Теория социальной и экономической организации»

Задание № 16

.... - управление в сфере трудовой деятельности на предприятиях и в учреждениях, основывающееся на совокупности принципов и охватывающее систему методов с целью повышения эффективности деятельности социальной организации

Задание № 17

.... - переживания, возникающие у человека под влиянием общего состояния организма и хода процесса удовлетворения актуальных потребностей

Задание № 18

.... - французский предприниматель, автор книги «Общий и промышленный менеджмент» (1916), в которой он дал общее определение и заложил основы общей теории менеджмента

Задание № 19

....- составление плана на длительный период деятельности

Задание № 20

....- специально организованная деятельность менеджера по актуализации у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения