

**Автономная некоммерческая образовательная организация**

**высшего образования**

**«Воронежский экономико-правовой институт»**

**(АНОО ВО «ВЭПИ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Ю. Жильников

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ 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 заседания от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. №

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:



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

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

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



Заведующий кафедрой Л.В. Абдалина

Разработчики:



Доцент А.А. Жигулин

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО**

Целью проведения дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 Психология управления персоналом является достижение следующих результатов обучения:

|  |  |
| --- | --- |
| Код компетенции | Наименование компетенции |
| ОК-7 | способностью к самоорганизации и самообразованию |
| ПК-9 | способностью к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях |

В формировании данных компетенций также участвуют следующие дисциплины (модули), практики и ГИА образовательной программы
(по семестрам (курсам) их изучения):

- для очной формы обучения:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование дисциплин (модулей), практик, ГИА | Этапы формирования компетенций по семестрам изучения |
| 1 сем. | 2 сем. | 3 сем. | 4 сем. | 5 сем. | 6 сем. | 7 сем. | 8 сем. |
| Анатомия ЦНС и нейрофизиология |  | ОК-7 |  |  |  |  |  |  |
| Общая психология |  | ОК-7 | 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  | ОК-7  |  |  |  |  |
| Основы нейро- и патопсихологии |  |  |  |  |  | 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 |

- 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 процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем 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. | Устный опрос,Реферат,Практические задания | зачтено- не зачтено |
| 3 | 3. Мотивация персонала | ОК-7, ПК-9 | Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем 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. | Устный опрос,Реферат,Практические задания | зачтено- не зачтено |
| 4 | 4. Управление карьерой персонала | ОК-7, ПК-9 | Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем 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. | Устный опрос,Реферат,Практические задания | зачтено- не зачтено |
| 5 | 5. Управление профессиональным стрессом | ОК-7, ПК-9 | Знать: этапы развития профессионала и карьерного развития персонала, технологии профессионального развития и самосовершенствования в управленческой деятельности; базовые процедуры анализа проблем менеджера, его социализации.Уметь: применять технологии профессионального развития и самосовершенствования менеджера; применять базовые процедуры анализа проблем 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. | Устный опрос,Реферат,Практические задания | зачтено- не зачтено |
| 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 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