федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Оренбургский государственный медицинский университет»

Министерства здравоохранения Российской Федерации

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО**

**КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки (бакалавриат академический)

34.03.01 Сестринское дело

Является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования по специальности 34.03.01 Сестринское дело, утвержденной ученым советом ФГБОУ ВО ОрГМУ Минздрава России

протокол № \_\_2\_\_ от «\_28\_» \_\_\_октября\_\_\_2016

Оренбург

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

Фонд оценочных средств по дисциплине содержит типовые контрольно-оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, в том числе контроля самостоятельной работы обучающихся, а также для контроля сформированных в процессе изучения дисциплины результатов обучения на промежуточной аттестации в форме **зачета**.

Контрольно-оценочные материалы текущего контроля успеваемости распределены по темам дисциплины и сопровождаются указанием используемых форм контроля и критериев оценивания. Контрольно – оценочные материалы для промежуточной аттестации соответствуют форме промежуточной аттестации по дисциплине, определенной в учебной плане ОПОП и направлены на проверку сформированности знаний, умений и навыков по каждой компетенции, установленной в рабочей программе дисциплины.

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

**УК-4** Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).

**ОПК-11** Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

**ПК-6** Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала.

**ПК-7** Способен осуществлять деятельность по развитию персонала.

1. **Оценочные материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

**Оценочные материалы в рамках модулей дисциплины**

**Модуль 1.** Теоретические основы психологии управления.

**Тема.** Основные понятия психологии управления.

**Форма текущего контроля:** устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля (вопросы устного опроса):**

1. Что является объектом и субъектом психологии управления?

2. Что представляет собой предмет психологии управления?

3. Как проявляется предмет психологии управления на различных уровнях управленческих проблем?

4. Какие группы психологических явлений выделяют в психике человека?

5. Как отличается содержание того, что отображается психикой человека, наделенного правом принимать управленческие решения, и психикой работника, не участвующего в этом процессе?

6. Почему психология управления стала развиваться на базе достижений общей психологии, но только с помощью психологии управления можно создать мощную систему нематериальных мотивов и стимулов в организации?

7. Как, посредством чего на практике реализуется психология управления?

8. В чем заключается назначение психологии управления в условиях кардинальных преобразований в стране?

**Модуль 2.** Психологические основы деятельности личности (руководитель – подчиненный).

**Тема**. Личность подчиненного. Психология управления его поведением и деятельностью.

**Форма текущего контроля:** устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля (вопросы устного опроса):**

1. Почему каждому человеку, участвующему в управленческой деятельности, необходимо критично относиться к себе, собственной психической деятельности и ее результатам?

2. Как можно охарактеризовать способность управлять своим поведением в соответствии с социальными нормами (правами, законами)?

3. Что означает способность планировать собственную жизнедеятельность и реализовать ее?

4. По каким причинам руководителю приходится изменять способ поведения в зависимости от смены жизненных ситуаций и обстоятельств?

6. По каким причинам самооценка как ценность, значимость, которой индивид наделяет себя в целом и отдельные стороны своей личности, деятельности, поведения, выступает компонентом «Я-концепции», самосознания?

7. Можете ли вы охарактеризовать сильные и слабые стороны самообразования?

8. Как можно охарактеризовать понятие «самоутверждение»?

**Оценочные материалы по каждой теме дисциплины**

**Модуль 1*.*** Теоретические основы психологии управления.

**Тема 1.** Основные понятия психологии управления.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

*-* устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Психология управления: общие понятия.

2. Основные категории управления.

3. Управление как социальный феномен.

4. Предмет науки управления.

5. Этапы развития психологии управления.

***Задания практической работы в микрогруппах.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Психологическая адаптация к труду".

Задание 2. Менеджер испытывает затруднения при работе с людьми, которые не боятся резко отвечать или даже хамить. Не может достойно противостоять грубости, вместо этого "зарывается головой в песок".

Ваш ответ должен быть в контексте диалога молодого менеджера и его подчиненного.

Задание подчиненному. Вести себя уверенно, даже нагловато.

Задание менеджеру. Поставить подчиненного наместо, используя техники установления контакта, аргументации.

Задание 3. Решите описанную ситуацию, ответив на вопрос "Какие предложения по улучшению положения в фирме Вы могли бы внести, будучи руководителем подразделения?"

Задачи вашего подразделения усложнились в связи с перепрофилированием всей фирмы. Ситуация возникла из-за того, что преуспели конкуренты и сбыт продукции резко упал.

Под угрозой оказалась конкурентоспособность вашей организации. Генеральный управляющий после совещания с Советом директоров дал задание всем руководителям подразделений в срочном порядке приступить к техническому перевооружению для выпуска нового ассортимента продукции.

Все руководители, как и персонал, приняли задание как необходимость. Но некоторые из руководителей среднего звена управления и мастера начали нервничать. Так двое из них стали раздражительными, у них "сдали нервы". Некоторые из сотрудников впали в апатичное состояние, у них пропало желание дальше работать.

**Тема 2.** Системы управления.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Сущность управленческой деятельности.

2. Основные средства реализации управленческой деятельности.

3. Основные структурные компоненты управленческой деятельности.

4. Микроанализ управленческой деятельности.

5. «Эмпирический» анализ управленческой деятельности.

***Задания практической работы в микрогруппах.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Психология управления групповыми процессами".

Задание 2. В организации есть человек ? Иванов И. И., который возглавляет работу психологической службы. Иванов ? хороший исполнитель, но, по мнению директора, пессимист и консерватор. Служба должна развиваться, необходимы новые идеи. Иванов же не только не может быть идейным вдохновителем, но и не верит в чужие идеи, чем, по мнению директора, тормозит развитие организации. Директор неоднократно говорила Иванову о том, что ее не устраивает в его работе. Иванов И. И. ? инвалид второй группы. Директор ? женщина 49 лет.

Инструкция директору. Вы хотите пригласить Иванова еще раз, с тем, чтобы окончательно решить с ним вопрос. Вы считаете, что его не изменить, и хотите предложить ему перейти с должности руководителя службы на должность специалиста с сохранением оклада. В качестве аргумента ссылаетесь на состояние его здоровья, невозможность справляться с большой нагрузкой. Вы хотите взять на работу в качестве руководителя высококвалифицированного специалиста.

Инструкция Иванову И. И. Вам кажется, что директор предвзято к вам относится. Вы делаете все, что считаете правильным и полезным для организации. Ее идеи вам кажутся нереалистичными. Вы устали от напряженных с ней отношений. Уходить не хотите, так как уже привыкли к организации, к людям, давно здесь работаете. Не хотите терять в зарплате.

Задание 3. Проанализируйте описанную ситуацию. Вы консультанты или коллеги этого руководителя предприятия. Ответьте ему, используя технику перефразирования в развернутой форме и сжатой, близкой к обобщению.

Руководитель предприятия делится своей проблемой, возникшей с его подчиненным, новым начальником подразделения.

"У Владимира Перова существенные проблемы, связанные с управлением людьми. Члены группы, которой он руководит, выражают разного рода недовольства. Сам Владимир инициативен, предприимчив, уверен в себе. Он умело справляется с делами и не может понять, почему другие люди так консервативны и медлительны в работе.

Анатолию Александрову, одному из подчиненных В. Перова, пятьдесят лет. Он никогда не менял место работы. Анатолий был очень встревожен деспотичными, а иногда очень рискованными решениями нового начальника. Ему больше нравился стиль управления предыдущего руководителя. В лучшие времена все было понятно и известно заранее. Анатолий мог на длительный промежуток времени тщательно спланировать каждый свой шаг и не торопясь выполнить немногочисленные задания.

Татьяна Акимова, еще одна подчиненная В. Перова, очень разочарована. У нее много идей относительно совершенствования работы подразделения. Но у Владимира никогда не бывает времени, чтобы ее выслушать. Татьяна проявляет активность, но не находит поддержки. В результате она чувствует себя обиженной и разочарованной.

Третий подчиненный Владимира, Олег Колобов, переживает из-за того, что начальник всегда спешит и абсолютно его не замечает. Владимир никогда не интересуется делами Олега, не помогает ему преодолеть беспокойство относительно того, надлежащим ли он образом выполняет работу".

**Тема 3.** Психология объекта управленческой деятельности.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Малая группа как объект управления.

2. Личность как объект управления.

3. Личность как субъект управления.

4. Внутренние факторы управления.

5. Внешние факторы управления.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Психологические аспекты взаимодействия субъектов и объектов управления в организации".

Задание 2. Менеджер одной компании хотела бы спокойно, планомерно и без эмоций доказать свою точку зрения, правоту, взгляд на некую проблему и довести до понимания и принятия ее своим руководителем (президентом компании или ее генеральным директором).

Как правило, бывает так, что она работает в компании, нарабатывает авторитет (она хороший профессионал) и, когда случается непонимание с главным руководителем (с нижними звеньями этого не происходит), какое-то время доказывает, но часто эмоционально (то, что ей кажется элементарным, не понимается руководителем), и тогда она разворачивается и уходит. Пока она чувствует в себе силы, но такое положение не может сохраняться всегда. Она хотела бы научиться не уходить, а спокойно добиваться своего.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и президента компании.

Задание. Смоделировать ситуацию и поговорить с президентом компании с тем, чтобы убедить его, не теряя с ним эмоционального контакта, а также контроля над своими чувствами. Использовать техники установления контакта, активного слушания и аргументации.

Задание 3. Проанализируйте описанную ситуацию. Решите ситуацию, используя технику аргументации.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и его подчиненного.

Вам нужно уговорить рабочего выйти на работу в один из выходных. У рабочего уже есть планы на эти выходные. Он собирался на рыбалку.

**Тема 4.** Психологические процессы в управленческой деятельности.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Перцептивные процессы в управленческой деятельности.

2. Мнемические процессы в управленческой деятельности.

3. Мыслительные процессы в управленческой деятельности.

4. Эмоционально-волевые процессы в управленческой деятельности.

5. Мотивация в управленческой деятельности.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Психология мотивации".

Задание 2. Сотрудница М. работает в организации 12 лет, имеет двоих детей, школьного и дошкольного возраста. На работе зарекомендовала себя с хорошей стороны, является ветераном труда. Сотрудница обратилась к администрации с просьбой предоставить ей дополнительно к отпуску 2 недели за свой счет, так как ее отпуск кончался в середине августа, а она хотела провести время с детьми за городом до конца августа.

Начальник подразделения не подписал заявление, заявив, что у него нет прав и мало людей. Но не отказывал категорически, так как работница всегда при необходимости по первой просьбе начальника оставалась после работы для выполнения срочных и "горящих" работ.

Работница пошла к заместителю директора по кадрам, который ей тоже отказал, заявив к тому же, "что надо думать, прежде чем иметь детей, а не клянчить за свой счет". Работница пришла на другой день к директору в слезах и с двумя заявлениями. Одно на отпуск, другое - на увольнение, прося подписать первое, а если нет ? второе.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога работницы и директора предприятия.

Задание работнице. Работница приходит вся в слезах, ее рассказ невразумителен.

Задание директору. Успокоить работницу, разобраться в случившемся, принять правильное решение.

Задание 3. Для упорядочения работы отдела сбыта необходимо сократить численность персонала. Директор предприятия предложил одному из сотрудников перейти в отдел снабжения с увеличением зарплаты, но сокращением премиальных, что в итоге приводило к снижению его доходов. Сотрудник обиделся.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога директора и сотрудника.

Инструкция директору. Зарплата сотрудника не соответствовала его работе, была неадекватной, завышенной. Нужно убедить работника перейти в отдел снабжения.

Инструкция работнику. Он хочет остаться на предприятии, привык к высокой зарплате, не хочет перемен. Но понимает, что изменений не избежать.

**Тема 5.** Психологические критерии эффективного управления.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Психологический анализ эффективности стилей управления.

2. Социальные характеристики личности и успешность менеджмента.

3. Способности личности как фактор эффективности руководства.

4. Личностные черты, обусловливающие эффективность руководства.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Индивидуально-психологические особенности личности руководителя".

Задание 2. Реальная ситуация, произошедшая несколько лет назад. Коллектив отдела-22 человека, причем большинство женский состав (16 чел.) Отдел занимается пятью различными направлениями, сотрудники "разбиты" на сектора.

Одно из направлений, бывших ранее более важным, теряет свою значимость, но не может быть полностью устранено. Из 4-хчеловекдвое "прикрепляются" к другим секторам.

Нагрузка на 2-х оставшихся человек продолжает снижаться. Занять их чем-то дополнительным, передав функции других сотрудников, сложно, т.к. тогда снизится загрузка других сотрудников; и в ход идут "женские" амбиции.

При очередном пересмотре окладов, руководитель принимает решение увеличить оклады сотрудникам с более интенсивной загрузкой.

Женщина, проработавшая более 20 лет, и хороший специалист, является ведущим инженером, (но ведущая направление, теряющее свою значимость) начинает устраивать скандалы...

Ваш ответ должен быть в контексте диалога начальника отдела и ведущего инженера.

Задание: начальнику отдела. Нужно поговорить с ведущим инженером, используя техники снижения эмоционального напряжения, аргументации.

Задание: ведущему инженеру. Нужно поговорить с начальником отдела и выразить свое недовольство возникшей ситуацией.

Задание 3. В организации рабочий день в очередной раз затягивался до 22 часов. Неожиданно возникли обстоятельства, требующие продолжения подобного режима работы и к тому же с выездом в областной город. Привлеченные к работе сотрудники не ожидали этого и вынашивали планы ее окончания. Кроме того, стало нужно подключить к данной работе других сотрудников, отдыхавших дома.

Получив одобрение руководства о необходимости продолжения работы, решив организационные моменты, руководитель подразделения обратился к сотрудникам. Он объяснил, что, длительно работая в направлении достижения результата, сейчас они максимально близки к нему. И от того, как четко будет вестись работа в ближайшие дни, зависит итог многолетней работы многих, ее логическое завершение и вероятное вознаграждение за труд.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога руководителя подразделения и его подчиненных (можно несколько человек, которые отдыхают дома, а их нужно подключить к работе).

Инструкция для руководителя. Уговорить выйти на работу. В качестве аргументов можно добавить комфортное размещение в гостинице, питание.

Инструкция для работников. Сильное недовольство затянувшейся работой, тем, что не остается времени для отдыха, для семьи. При этом хочется довести дело до конца, достигнуть результата, получить денежное вознаграждение.

**Тема 6.** Конфликт как среда и средство управления.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Психологическая сущность конфликтов и их виды.

2. Конфликты в сфере управления.

3. Конфликты в сфере организации.

4. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Самоуправление и саморазвитие".

Задание 2. На совещании у главного инженера фирмы обсуждался серьезный вопрос. Директор филиала "Аре" доложил вариант решения, который предварительно обсуждался в филиале. Начальник технического отдела филиала "Аре" предложил другое техническое решение, которое главный инженер фирмы посчитал более удачным. После совещания директор филиала сделал замечание начальнику технического отдела за то, что тот не согласился с его решением, и заявил, что у них должна быть общая точка зрения. В ответ на это начальник отдела обвинил директора филиала в бюрократизме, формализме, подавлении инициативы. Разговор шел на повышенных тонах.

После этого инцидента отношения между начальником отдела и директором филиала резко обострились.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога директор филиала и начальника технического отдела.

Задание. Побеседовать, используя техники активного слушания, попытаться выяснить проблему и снять эмоциональное напряжение во взаимоотношениях.

Задание 3. Менеджеру нужно поговорить с подчиненным и убедить его изменить свое поведение, стать более внимательным. Использовать техники установления контакта, аргументации и активного слушания.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и подчиненного.

Что делать, если подчиненный? творческая личность, периодически витающая в облаках. Человек очень ответственный, но из-за рассеянности приходится контролировать каждый его шаг.

**Тема 7.** Рубежный контроль по модулю 1.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- тестирование;

- терминологический диктант;

- устный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Тесты***

Модуль 1. Источники индивидуальных различий и индивидуально-психологические особенности личности

# Основная концепция школы «научного управления» заключалась в том, что для изучения трудовых операций надо

+разбить целое на основные составные части и затем их объединить в единую систему

провести хронометраж рабочего времени и рабочих операций

спланировать работы заранее

расставить людей сообразно их склонностям

# Школа Тейлора – это набор принципов

централизованного управления и контроля

контроля

управления неформальными группами

+экономического руководства

# Школа «человеческих отношений» - это

+школа социальной трактовки человека

школа теорий организационного поведения людей

школа неформальных групп

одно из направлений школы «научного управления»

# Укажите, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хоторнском эксперименте

+«…производительность труда возрастает при более ярком освещении…»

«…дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда…»

«…намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение…»

«…группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда…»

# Лозунг школы «человеческих отношений»

«человечное отношение к работникам»

+«нежное, ласковое и заботливое отношений к рабочим со стороны начальства»

«постоянное стимулирование труда работников»

«хронометраж и контроль трудовых операций»

# Основоположник школы «человеческих ресурсов»

Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института ученые из технологического института, США

+профессора Гарвардской Школы бизнеса Э. Мэйо

Ч. Барнард, президент телефонной компании

# К концепции X относятся следующие утверждения

+люди не любят трудиться

человек – существо безответственное

человек – существо индивидуальное

человек – независимое существо

каждый человек ответственен за принятие решения

# К концепции Y относятся следующие утверждения

человек – существо творческое

человек любит и может трудиться

+люди, когда хотят, умеют работать

если людей контролировать, то они работают

люди не любят трудиться

# Школа «социальных систем» рассматривает любую систему как совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных частей

систему коммуникаций

+связь подсистем

изолированное целое

часть целого

# Что понимается под открытой организационной системой?

открытая система непрерывно обменивается информацией, веществом и энергией с внешней средой

+открытая система открыта внешнему миру

открытая система имеет вход и выход

открытая система обменивается информацией открыто внутри системы

открытая система не получает энергии от внешних источников

#Основные этапы жизненного цикла организации

+формирование, развитие, стабилизация, спад, ликвидация (или возрождение)

формирование, развитие, стабилизация, спад

формирование, развитие, стабилизация

развитие, стабилизация

рост, развитие, ликвидация

# Управление трудовыми ресурсами – это

одна из основных функций организации

+основная функция организации

главная функция организации

вспомогательная функция организации

# Управление производством – это

одна из основных функций организаций

+основная функция организации

главная функция организации

вспомогательная функция организации

# Управление достижением оперативных целей – это

одна из основных функций организаций

+основная функция организации

главная функция организации

вспомогательная функция организации

# Основные функции, реализуемые каждой организацией при управлении, можно выделить при помощи

+функционального анализа, позволяющего описывать процессы, происходящие в организации

функционального анализа

обеспечения техническими средствами рабочих мест персонала

эффективного получения информации извне

эффективного управления производством

# Переходный период в развитии организации отмечается на стадии жизненного цикла

+в период, сопровождающийся от стадии спада до стадии формирования новой организации

на стадии стабильности и устойчивости развития организации

на стадии роста и развития

# Общие характеристики переходного периода

+новое воспринимается как ересь, неразбериха в ролях, тяга к прошлому, обнаруживающиеся пробелы в знаниях, мастерстве

новое воспринимается как ересь, неразбериха в ролях, тяга к прошлому

неразбериха в ролях

# Одна из главных задач переходного периода заключается в

+формировании соответствия фона отношений и проекта перемен

определении иерархии целей и задач

формировании структур и механизмов управления изменениями в организации

максимальной стабилизации процесса перемен

сохранении рабочих мест и заработной платы

# Теоретики выделяют в развитии бизнеса 3 экономические задачи различного измерения

+существующий бизнес должен стать эффективным; его потенциал должен быть определен и реализован; его следует превратить в другой бизнес, отвечающий изменяющимся задачам будущего

бизнес должен быть эффективным; его потенциал должен быть раскрыт; его следует превратить в другой бизнес, отвечающий изменяющимся задачам будущего

бизнес может стать эффективным в случае раскрытия его потенциала; в случае изменения внешних условий его следует превратить в другой бизнес

# Питерс и уотермен выделили критерии эффективного управления

верность своему делу

свобода и жесткость одновременно

стимулирование самостоятельности и предприимчивости

простота форм и скромный штат управления

+ориентация на быстрые действия

# В своем стратегическом направлении развития передовые компании мира ориентированы на

+оперативность, передовые продукты и новейшие технологии, близость к клиентам

передовые продукты, новейшие технологии и близость к клиентам

получение прибыли любой ценой

# Когда компания ориентирована на стабильное существование, ее структура управления…

крепкая, централизованная власть; персоналу не предоставляются права управления на местах

+крепкая, централизованная власть, при которой персонал ограничен в своих возможностях принятия решений на местах

открытая, гибкая, постоянно меняющаяся

# В случае формирования лояльного клиента девизом для компании может служить

+«что Вы хотите, как Вы хотите? Мы это сделаем для Вас»

«чем мы можем Вам помочь?»

«у нас на всех только один размер»

«мы знаем, что нужно нашему клиенту!»

# В компании, ориентированной на новизну и качество, персонал за ошибки в работе…

+поощряют в плане поиска новых возможностей для компании

благодарят

наказывают

увольняют

# Проект – это…

документальное выражение замысла в виде чертежей, расчетов, эскизов

система решений определенной задачи

+замысел, идея

чертеж инженерного сооружения

# Промежуток времени между моментом появления проекта и моментом его ликвидации называется …

+жизненным циклом проекта

жизнью проекта

реализацией проекта

формированием замысла проекта

# Проект – это единое целое на протяжении всего его жизненного цикла, включающее фазы

+формирование замысла, постановка целей; разработка проекта; реализация проекта; завершение проекта, т.е. достижение поставленных целей

идея, разработка, реализация проекта, завершение

идея, реализация проекта, завершение

постановка цели и реализация

# Определение проекта как системы

«проект – это совокупность элементов и связей между ними, обеспечивающая достижение поставленных целей»

«проект – это совокупность элементов и связей между ними»

+«проект – это совокупность определённых элементов (как материальных так и не материальных) и связей между ними, обеспечивающая достижение поставленных целей»

# Для возникновения идеи необходимо наличие определенного психологического условия, а именно

+состояние мотивации

желание достигнуть определенную цель

состояние дискомфорта, неудовлетворенности

# Психологическим механизмом, осуществляющим процесс планирования проекта, является

+рефлексия, как осмысление своих собственных действий и их законов

размышление о проекте во всех его деталях

процесс воображения и собственный прошлый опыт

# Психология управления как область научно-прикладного знания изучает

основные характеристики организации как социотехнической системы

понятие, структуру и содержание организационной культуры, типы организационного развития

+социально-психологические закономерности управленческой деятельности в системе «руководитель – личность – группа»

социально – психологический механизм оптимального включения людей в решение организационных задач

# Какое из нижеперечисленных определений, является определением «психологии управления»

+это отрасль психологической науки, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления и направленная на оптимизацию и повышение эффективности этого процесса

это наука, изучающая процесс труда и аспекты эффективной деятельности

это отрасль психологической науки, изучающей объекты общения;

это наука, изучающая аспекты лидерства

это отрасль психологической науки, объектом изучения которой, является эффективность труда

# Назовите предмет « психологии управления»

отношения

труд

индивид

+психологические аспекты управленческих отношений

определённое общество

# Под оригинальностью мышления в психологии управления понимается

+способность найти нестандартное решение

придумать что-то новое

отредактировать старое

способность использовать чужое решение

# Укажите, что понимается под термином «прогностичность мышления» в психологии управления

умение человека логически мыслить

+умение человека предвидеть наступление вполне конкретных событий

умение человека предвидеть исход событий

# Выберите определение, соответствующее понятию «гибкость мышления» в психологии управления

умение человека логически мыслить

+умение быстро перестраиваться и отказываться от усвоенных раннее шаблонов

умение человека предвидеть исход событий

умение человека использовать наработки и решения других людей

# Что понимается под эмпатией в психологии управления

+эмоциональная отзывчивость, чувствительность и внимание к другим людям

дружеская отзывчивость

вежливое внимание

налаживание позитивных взаимоотношений с подчинёнными

# К индикаторам (показателям) организационной культуры относят

форма управления и рычаги управления, а также области

интересов

+форма управления, рычаги воздействия, области целеопределения;

форма и методы управления

форма управления

формы взаимоотношений людей и руководства

# Показателями организационной культуры на предприятии могут служить

понимание всеми членами коллектива общей задачи организации

соотношения возрастных и половых групп

+взаимоотношения в организации между людьми

численность персонала

# Какие основные типы организационных культур выделены

органическая, административно-командная, предпринимательская, партиципативная

+органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная

бюрократическая и предпринимательская

# При бюрократической организационной культуре конфликты расцениваются как

+угрожающие стабильности, и мешающие работе коллектива

считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем

продуктивное выражение индивидуальных особенностей и различий

# Для предпринимательской организационной культуры характерно

+что желания и интересы отдельных людей считаются более важными, чем интересы организации

что желания и интересы всех сотрудников считаются более важными, чем интересы организации в целом

чтобы желания и интересы работников подчинялись интересам организации

# Для органической организационной культуры коммуникации

не имеют значения

открыты, насыщенны и всесторонни

формальны и подчиняются распорядку

+ограниченны и несущественны

***Термины***

Объект психологии управления, субъекты психологии управления, предмет психологии управления, психика, управление, организация, организационная структура, внешняя и внутренняя среда, функции и процессы управления.

***Вопросы устного опроса***

1. Объект и предмет психологии управления. Основные управленческие функции.

2. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.

3. Основные концепции в теории управления.

4. Понятие и виды организационной культуры.

5. Особенности стратегической концепции управления.

6. Управление организационной культурой.

7. Основные признаки организации. Типы организационной структуры.

8. Эффективность группового и индивидуального решения.

9. Характеристика традиционного подхода к стилям управления.

10. Этапы выработки индивидуальных решений.

11. Основные направления исследований в психологии управления.

12. Процесс принятия группового решения: этапы и механизмы.

13. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.

14. Методы повышения эффективности процесса принятия группового решения.

15. Составляющие и функции деятельности руководителя.

16. Психологический контакт в управленческом общении.

17. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.

18. Психологический контакт в управленческом общении.

**Модуль 2.** Психологические основы деятельности личности (руководитель – подчиненный).

**Тема 1.** Личность руководителя.

**Формы текущего контроляуспеваемости:**

*-* устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Руководство и лидерство как социальные феномены.

2. Основные теории лидерства.

3. Характер требований к личности руководителя.

4. Авторитет личности.

5. Психология индивидуального стиля управления.

6. Нравственно-психологические качества руководителя.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Психологические особенности личности руководителя".

Задание 2. Для менеджера компании представляет проблему корректное определение момента (границы), после которой необходимо переходить от просьб (приказов) выполнения тех или иных действий к мерам административного воздействия на сотрудника, в случае невыполнения этих распоряжений или их забывания. Как быть с безответственными или глупыми, по мнению этого менеджера, работниками, если они как подчиненные привыкли трудиться в режиме "команды".

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и подчиненного.

Задание. Смоделировать ситуацию, когда менеджеру нужно поговорить со своим подчиненным в связи с тем, что он в последнее время постоянно нарушает трудовую дисциплину. Использовать техники установления контакта, активного слушания и аргументации.

Задание 3. Проанализируйте описанную ситуацию. Используя технику вербализации в форме перефразирования необходимо прочитать ситуацию и ответить Екатерине. Попробуйте вербализовать эмоциональное состояние Екатерины. Ваш ответ должен быть в контексте диалога с ней.

"Конфликтная личность". Екатерина Карпова рассказывает о своих неудачах. (Ей 25 лет, у нее высшее экономическое образование, она прекрасно владеет английским языком.) "Вначале я работала в фирме "Компас" менеджером. Моим боссом был отставной военный. Он постоянно отдавал команды. Все время приходилось слышать: "Выполните немедленно", "Обратите внимание", "Займитесь делом". Он был уверен, что только он мог судить обо всем. Моему боссу никогда не приходило в голову, что со мной, как с подчиненной, просто необходимо обсуждать некоторые решения. Я часто проявляла инициативу, которая вызывала у него раздражение, неудовольствие. Любую совместную работу мы с боссом выполняли очень быстро, но некачественно. В результате я потеряла к работе интерес и через некоторое время уволилась.

Новую работу я искала довольно долго. Были очень хорошие предложения, но каждый раз не устраивали какие-то детали или люди, с которыми предстояло взаимодействовать. В конце концов, я начала работать в компании "Нева". Работа была интересной, она требовала от меня точности, детальной проработки вариантов. Директор "Невы" был знаком с моим прежним начальником. Я точно не знаю, говорили ли они обо мне или нет, но мой новый босс сразу стал с предубеждением относиться к моей активности. Все мои деловые предложения он обращал в шутку, обещал рассмотреть их позже. А когда я по собственной инициативе провела серьезный экономический анализ ситуации, он положил его в огромную кипу бумаг на столе и как будто случайно завел разговор о времени моего очередного отпуска. Мне потребовался еще месяц, чтобы окончательно убедиться в том, что он не ценит мои профессиональные качества, и я уволилась".

**Тема 2.** Личность подчиненного как объект управления.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Психология управления поведением и деятельности.

2. Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации.

3. Структура личности подчиненного.

4. Ритуалы и традиции в регуляции поведения и деятельности подчиненного.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Личность подчиненного и психология управления его поведением".

Задание 2. Перед заместителем генерального директора одной организации была поставлена задача. Для решения этой задачи заместителю генерального директора предстояло поговорить с одним сотрудником, человеком довольно консервативным, боящимся трудностей, связанных с новыми обязанностями.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога заместителя генерального директора и сотрудника фирмы.

Инструкция заместителю генерального директора. Генеральный директор поставил задачу освободить одно рабочее место для нового сотрудника, при этом никого нельзя уволить. Перевод сотрудника должен быть сформулирован очень корректно, чтобы не усложнить ситуацию в коллективе, в этом заключается главная трудность задачи. Нужно не просто потребовать перевода, а убедить сотрудника в том, что это необходимо для него самого.

Нужно использовать аргументацию, обрисовать преимущества перехода в отдел продаж.

Инструкция сотруднику. Вас ваше место в принципе устраивает, но в то же время вы давно хотели бы получить образование менеджера, как-то повысить свою квалификацию.

Задание 3. Проанализируйте описанную ситуацию. Составьте мотивированную беседу с сотрудником Ивановой Н.К. на основе требований к стандартам внешнего вида работников организации.

Продавец Иванова Н.К. (19 лет) в компании находится на испытательном сроке. Она заинтересована в опыте работы продавца, поэтому инициативна в общении с покупателями, легко устанавливает контакт. Однако систематически нарушает требования к внешнему виду продавца (молодежный стиль, открытые части тела), мотивируя это тем, что не имеет средств на обновление гардероба, ссылается на низкую заработную плату.

**Тема 3.** Подготовка и принятие управленческих решений.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного индивидуального опроса:***

1. Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности.

2. Влияние подсознания на принятие решения.

3. Влияние людей друг на друга в процессе принятия решений.

4. Индивидуальное и групповое принятие решения.

5. Эффективность принимаемого решения.

6. Факторы, влияющие на принятие решения.

***Задания практической работы в группах.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Принятие решений как важнейшая составляющая управленческой деятельности".

Задание 2. Финансовый директор оповестил персонал своего подразделения о том, что в ближайшее время ожидается проверка из штаб-квартиры, к которой следует должным образом подготовиться. Рабочего времени на оформление документации не хватало, и сотрудникам ежедневно приходилось на несколько часов оставаться после работы. Когда же почти все документы были приведены в порядок, главный бухгалтер и несколько экономистов отказались оставаться после рабочего дня, ссылаясь на то, что постоянное отсутствие дома разрушает их семьи, и им необходима небольшая передышка.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога финансового директора, главного бухгалтера и двух экономистов.

Задание. Финансовому директору нужно поговорить с работниками предприятия, снять их эмоциональное напряжение и убедить в необходимости дополнительной работы.

Инструкция главному бухгалтеру и экономистам. Реагировать бурно, в процессе беседы? по ситуации, в зависимости от того, как будет вести беседу финансовый директор.

Задание 3. К директору вскоре после его назначения обратился работник и в ультимативной форме попросил значительно увеличить его оклад. Директор попросил у работника три дня для решения этого вопроса.

За это время он выяснил, сколько таких должностей в организации, какие обязанности у работника, уточнил размер зарплаты, а также когда было последнее повышение. Оказалось, что обязанности довольно простые, должность такая одна, зарплата высокая и увеличивалась четыре месяца назад. Кроме того, директор попросил начальника отдела кадров подыскать кандидата на должность просителя.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога директора и работника.

Инструкция директору. Поговорить с подчиненным, убедить, что его просьба не может быть удовлетворена. Директор заинтересован сохранить работника, не хочет начинать работу в новой должности с увольнений. Но и на неоправданные уступки идти не хочет, готов взять другого работника, если не удастся убедить подчиненного.

Инструкция работнику. В организации проработал много лет, работа несложная, терять ее не хочет. Поэтому настаивать на своем, конфликтовать с новым директором не заинтересован.

**Тема 4.** Управленческое общение в деятельности руководителя. Особенности управленческого общения.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Общение руководителя с подчиненными как обмен информацией.

2. Условия эффективного взаимодействия в управленческом общении. Стиль общения в структуре индивидуальности.

3. Проблемы межличностного восприятия в управленческом общении.

4. Психологические «барьеры» и «ловушки» управленческого общения.

***Задания практической работы.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Коммуникация как средство управления и манипулирования".

Задание 2. В подразделении предприятия работает бывший большой начальник этого предприятия. Его недавно сняли с этой должности. Он стал пить, обижен на всех. С новым начальником подразделения у него напряженные, холодные отношения. Начальник подразделения решил с ним поговорить.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога начальника подразделения с "обиженным" работником.

Задание. Начальнику подразделения нужно поговорить с "обиженным" работником, успокоить, выяснить причины его состояния.

Инструкция "обиженному". У вас возникли конкурентные отношения с новым директором предприятия, и он, воспринимая вас как сильную личность, решил таким образом избавиться от конкурента. Это ваш "скрытый мотив", говорить об этом сразу начальнику подразделения не надо. Только если он сможет вас расположить к откровенности.

Задание 3. Проанализируйте описанную ситуацию. Начальнику отдела кадров нужно убедить директора в том, что управление персоналом ? важная дисциплина, используя техники аргументации и установления контакта, активного слушания.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога генерального директора и начальника отдела кадров.

Генеральный директор считает, что управление персоналом ? лишняя дисциплина в курсе обучения, который он сейчас проходит. А персонал фирмы избегает (по возможности) общения с ним.

**Тема 5.** Характеристика основных способов управленческого воздействия.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Деловая беседа как форма управленческого воздействия.

2. Переговорный процесс как решение проблем.

3. Психологическая специфика ведения переговоров.

4. Гендерные различия в управленческом воздействии.

***Задания практической работы в группах.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Психологическое влияние в управленческой деятельности".

Задание 2. Руководитель отдела маркетинга (человек, нанятый три месяца назад для создания этого отдела) не соответствует своей должности. После доказательств, приведенных директору компании, он согласился с заместителем директора, что его необходимо менять, и дал свое согласие на поиск более подходящего человека. Заместитель директора дает заявку в отдел кадров с требованиями, одно из которых ? опыт.

К моменту официального увольнения: директор, не ставя в известность кого-либо, заявляет, что данную должность может занять работник этого отдела (отдела маркетинга), который работает в компании 7 месяцев. (При этом учится на дневном отделении, то есть приходит в 16.00 и т. д.) Человек ставится на эту должность вопреки согласию остальных руководителей подразделений.

Заместитель директора считает, что это его вина (недочет): он плохо убедил (а) руководителя в том, какой человек необходим, или не почувствовал (а) ситуацию.

Позиция директора (не первый случай):- если дать возможность человеку показать себя сразу, то он "взлетит", но, как показывает практика, в 90% случаев эта попытка заканчивается неудачей.

Как заранее переубедить директора, чьи действия нельзя критиковать (поскольку он является хозяином)?

Ваш ответ должен быть в контексте диалога директора и заместителя директора.

Задание. Заместитель директора должен поговорить с директором, убедить изменить свое поведение, используя техники установления контакта, активного слушания и аргументации.

Задание 3. Проанализируйте описанную ситуацию. Ответьте начальнику отдела от лица консультанта или коллеги, используя технику перефразирования, можно отразить эмоциональное состояние нового начальника отдела.

"Меня недавно назначили начальником отдела, в котором работают десять человек. Я понимаю, что не все благополучно в моем подразделении. Сотрудники не справляются с возложенным на них объемом работы, хотя регулярно задерживаются после конца рабочего дня. Достаточно часто возникают конфликты по незначительным поводам. Мне кажется, что подчиненные просто озлобленны. Недостаточная согласованность совместных действий снижает эффективность деятельности отдела. Я чувствую, что работники не слишком заинтересованы в результатах труда".

**Тема 6.** Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Межличностный конфликт как социальный феномен.

2. Причины и условия, вызывающие конфликты.

3. Управление конфликтными ситуациями в совместной деятельности.

4. Стресс в деятельности руководителя. Управление эмоциональными состояниями.

***Задания практической работы в группах.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Социальное (административное) воздействие на подчиненных, его возможности и ограничения".

Задание 2. Подчиненный допустил профессиональную ошибку, и ошибка произошла по обстоятельствам от него независящим.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджер и его подчиненного.

Задание: подчиненному. Нужно поговорить со своим начальником, используя техники снижения эмоционального напряжения.

Задание: менеджеру. Реагировать по ситуации: выразить свое недовольство, а затем в зависимости от того, как поведет себя подчиненный.

Задание 3. Генеральному директору фирмы был предложен проект. Он, не вникая в тонкости, дал предварительное согласие. В скором времени должен был быть заключен договор. Генеральный директор в основном находится в головном офисе в Москве и ежемесячно посещает филиал фирмы в Петербурге.

Начальник отдела в филиале фирмы, которому пришлось бы заниматься этим проектом, считает, что этот проект принесет фирме скорее вред, и решает убедить в этом генерального директора.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога начальника отдела филиала фирмы в Петербурге и генерального директора фирмы в Москве.

Инструкция начальнику отдела. Вы могли бы и не вмешиваться, но если будет заключен договор, именно вашему отделу придется заниматься решением проблем, тратить время, прилагать усилия на решение задач, которые, по вашему мнению, никакой пользы фирме не принесут. У Вас есть возможность общаться с генеральным директором по электронной почте, по телефону и лично, когда он приезжает на ежемесячные совещания в филиал.

Вам нужно поговорить с ним лично и убедить его, что не следует заключать договор и нужно отказаться от проекта, используя все возможные аргументы, о которых директор не догадывался, давая свое согласие.

Инструкция генеральному директору. Вам казалось, что предложенный проект мог бы быть интересным, выгодным. Вам неудобно отказываться, после того как вы дали хоть и устное, но принципиальное согласие. Однако вы также не заинтересованы заниматься решением задач, которые невыгодны фирме.

**Тема 7.** Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- устный опрос;

- контроль выполнения практических заданий.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Вопросы устного опроса:***

1. Социальная организация как объект управления.

2. Механизмы групповой динамики в организации.

3. Феномены групповой жизнедеятельности.

4. Управление социально-психологическим климатом организации.

***Задания практической работы в группах.***

Задание 1. Письменно изложите вопрос "Факторы, влияющие на управление групповыми явлениями и процессами".

Задание 2. Существует определенная проблема в отношениях с одним из сотрудников, которого, как кажется, заместителю директора, излишне распустило предыдущее руководство. Директор в отъезде и оставил вместо себя своего заместителя. Заместителю очень не нравится то, как этот сотрудник держится с директором и с ним лично. Заместитель решил поговорить об этом с сотрудником наедине. Больше всего заместителю не нравится то, что и его сотрудник при всех называл дураком.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога заместителя директора и сотрудника фирмы.

Задание. Заместителю директору нужно поговорить с сотрудником фирмы, выразить свое недовольство его поведением, добиться изменения поведения, используя техники поддержания контакта и аргументации.

Задание сотруднику фирмы. Снять эмоциональное напряжение у заместителя директора.

Задание 3. Компания ООО "Софт" занимается внедрением компьютерных программ. В свое время компания внедрила в одну организацию систему компьютерного учета в оптовой торговле. Начальником склада этой организации была родственница руководителя организации. Она обладала низкой способностью организовывать людей, например грузчиков, и из-за отсутствия системного подхода плохо следила за перемещением товара. Вследствие этого на складе были хищения как в мелких, так и средних размерах.

Руководитель считал виноватыми грузчиков и менял их раз в месяц, но проблему воровства это не решало. Начальник склада сваливала всю вину на плохую программу учета, которую разрабатывала и внедряла компания 000 "Софт". Зрел конфликт между компанией и руководителем организации.

Директор компании ООО "Софт" поставил перед сотрудниками задачу ? обучить эту начальницу. Но по причине ее непоследовательности это ничего не изменило.

Директор компании решил поговорить с руководителем организации и убедить его уволить начальника склада.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога директора компании ООО "Софт" и руководителя организации, занимающейся оптовой торговлей.

Инструкция директору компании. Нужно окончательно разрешить эту конфликтную ситуацию, в противном случае компания начнет терять свой авторитет. Директор предложил внедрить полный документооборот с подписями за каждый этап действий на складе. Результаты показали, что именно поведение начальника склада способствовало появлению хищений. Можно включить эту информацию в аргументацию, если будет недостаточно доводов.

Инструкция руководителю организации. Начальник склада родственница со стороны жены. Руководитель не хотел бы портить отношения с женой из-за увольнения начальника склада. В то же время он заинтересован в разрешении создавшейся конфликтной ситуации, в прекращении хищений.

**Тема 8.** Рубежный контроль по модулю 2.

**Формы текущего контроля успеваемости:**

- тестирование;

- терминологический диктант;

- устный фронтальный опрос.

**Оценочные материалы текущего контроля успеваемости**

***Тесты***

**Модуль 2.** Психологические основы деятельности личности (руководитель – подчиненный).

# Для партиципативной организационной культуры характерно, что проблемы решаются на основе

+открытого взаимодействия и всестороннего обсуждения

открытого формулирования проблемы

индивидуального творческого подхода

командной резолюции

# Свидетельством высокой организационной культуры является

+вежливость и профессионализм всех работников предприятия

умение руководителя быстро реагировать в экстремальных ситуациях

вежливость персонала

способность руководителя не реагировать на конфликтные ситуации в коллективе

# При органической организационной культуре лидерство основывается на

власти и положении

наличии авторитета и признании

+разделяемых взглядах о направлении общего движения организации

# Когда организация направляется согласием всех с общей идеей, то это свидетельствует о

бюрократической организационной культуре

предпринимательской организационной культуре

+органической организационной культуре

партиципативной организационной культуре

# Информация и данные, как правило, жестко контролируются и доступ к ним ограничен при

+бюрократической организационной культуре

предпринимательской организационной культуре

органической организационной культуре

партиципативной организационной культуре

# Назовите субъект деятельности в управлении

отдельное лицо

+отдельное лицо, или группа лиц

общество

два индивида

определенная группа лиц

# Лидер

применяемые им способы воздействия преимущественно административные

назначается или выбирается сверху

+относится к системе неформальных отношений

# Слово «руководитель» буквально означает

«ведущий»

+«ведущий за руку»

«надсмотрщик»

«приказывающий»

# Понятие «менеджмент» означает

процесс достижения цели руководителя с помощью других людей

+процесс достижения цели организации руками (и головой) других людей

процесс достижения цели организации с помощью руководителя

процесс достижения цели организации с помощью других организаций

# Объект власти в организации – это

сотрудник, не подчиняющийся и не выполняющий распоряжения руководителя

+сотрудник, подчиняющийся и выполняющий распоряжения руководителя

руководитель, отдающий распоряжения и контролирующий их обязательное выполнение

# Основная функция руководителя заключается в

распределении работы

+стратегическое планирование

развитие отношений между сотрудниками

разрешение конфликтных ситуаций

# Коллектив – это

+объединение людей во имя достижения определенной цели, социально одобряемой

объединение людей во имя достижения определенной цели

объединение людей для удовлетворения своих потребностей

# К признакам коллектива как этапа развития группы относят

является начальным этапом развития группы

является продуктом развития группы в целом и всех ее членов в отдельности

не имеет четкой структуры

+члены группы объединены социально значимой деятельностью

характеризуется высоким уровнем сплоченности

# Характеристиками диффузной группы как этапа группового развития являются

это начальный этап развития группы

+низкий уровень сплоченности

наличие четкой структуры межличностных отношений, общегруппового лидера

высокий уровень сплоченности

отсутствие четкой структуры группы

# К феноменам групповой динамики относятся

темперамент членов группы

+феномен группового давления

процессы групповой интеграции

феномен лидерства

феномен социализации

# При изменении цели и задач организации руководитель должен

изменить технологии, структуры взаимодействия кадров

пересмотреть систему ценностей для работников

пересмотреть расстановку кадров в организации

сформировать дух приверженности всех к решению общих задач

+сформировать благоприятный морально-психологический климат

# Что является главным для руководителя современного предприятия?

+организационная культура предприятия

главным является культурный уровень персонала

главным является оборудование и снаряжение предприятия

# Руководство определяет лидеров и задает направления развития организации при

+бюрократической организационной культуре

административно-командной форме управления

предпринимательской организационной культуре

партиципативной организационной культуре

# Какова главная функция руководителя организации

функция контроля

+функция управления целями организации

функция управления персоналом

# Общие мотивы, движущие предпринимателями при образовании собственного дела

+доход, рабочее место, владение собственностью, самостоятельная деятельность, эффективное использование своей квалификации, удовлетворение от работы, обретение независимости и шанс реализовать себя как личность

постоянный доход и обретение независимости

небольшой постоянный доход

# В кризисных ситуациях у руководителей можно выделить следующие типы изменений в мышлении

агрессия мышления, «уход» от решения всех проблем

фокусировка мышления на конкретной проблеме

+сверхактивизация мышления, или «уход» от решения проблемы, вызвавшей срыв

# Главное человековедческое качество руководителя (как вида пвк – профессионально важных качеств)

умение (способность) создать систему полного единоначалия

умение любыми средствами принудить людей выполнять работу (поставленную задачу); заставить людей «крутиться»

+способность придать управленческому решению, управленческому воздействию не только функциональное, но и личностно – развивающее содержание

# Психологическими основами авторитета руководителя выступают

уровень должности занимаемый руководителем, должностные прерогативы власти

тип стиля руководства: авторитарный, демократический, попустительский

+репутация как единство слова и дела; доверие к слову и делу руководителя. Следование за ним

# Перевод «организационной цели» в «личностную цель» работника производится посредством

официального приказа руководителя рабочей группы

посредством делегирования задачи руководителем работнику

+раскрытия группового и личностного смысла организационной цели конкретному работнику

# Реакция руководителя на деловые ошибки подчинённых включает в себя следующие меры

депремирование

перевод на менее престижную работу

увольнение

+целенаправленную работу вокруг ошибок подчинённых по специальному психолого-акмеологическому алгоритму

# Принцип «психологии-победителя» в работе руководителя с персоналом подразумевает

постоянное экономическое стимулирование работников

снисходительное отношение к неудачам и срывам своих подчиненных, чтобы не травмировать их как работников и личностей

+последовательное взращивание профессиональной компетентности подчинённых через учёт «зоны их развития» и продуманное делегирование деловых задач

жестскую административно-волевую политику: поощрение «удачливых», опытных работников и наказание недостаточно подготовленных, «неудачников»

# Лидерство (психологическая функция) в отличие от руководства (социальная функция) есть следствие

иерархии официальных организационных (властных) отношений в организации

+неформальных (социально-психологических) отношений сложившихся в системе «руководитель – рабочая группа»

сопротивления рабочей группы администрации (руководителю) организации

# Основные требования к современному менеджеру

+компетентность, педагогические и психологические умения, навыки делового общения

знание юриспруденции

деловые связи

# Укажите, что относится к объективным факторам эффективного руководства

+социально-экономическое положение человека, общественный статус, полученное образование

материальное положение

знание юриспруденции и деловые связи

# Ресурсы власти – это

+средства, использование которых обеспечивает влияние субъекта власти на объект

средства, использование которых обеспечивает влияние объекта власти на субъект

средства, использование которых предполагает взаимодействие субъекта и объекта

# В зависимости от количества центров принятия решения власть может быть

+централизованной и децентрализованной

сетевой

на местах

# Укажите одну из основных причин децентрализации власти

+руководитель в одиночку не может переработать многообразную и обширную информацию

предоставление карьерного роста для других сотрудников

попустительское отношение к работе

# Для авторитарного стиля управления характерно

+жесткое единоличное принятие решений

минимум контроля

максимум демократии

присутствие интереса к сотруднику как личности

# К недостаткам авторитарного режима относится

+высокая вероятность ошибочных решений, пассивность сотрудников, интриги;

низкая вероятность ошибочных решений

попустительское отношение к работе

максимум контроля

# Для демократического стиля управления характерно

минимум демократии

+интерес к сотруднику как к личности, максимум контроля,учет мнений коллег

высокая вероятность ошибочных решений

# Либерально-анархический стиль руководства характеризуется

+максимумом демократии

максимум контроля

стимулом добросовестно трудиться

# Ситуативный стиль учитывает

+уровень психологического развития подчиненных

уровень умственного развития подчиненных

уровень физического развития подчиненных

моральный облик подчинённых

# Укажите наиболее предпочитаемую форму управленческого поведения для низкого уровня развития сотрудника

+авторитарная

популяризация

участие в управлении

передача полномочий

# Для авторитарного стиля управления характерно

+четкие указания и постоянный контроль работы

регулярный контроль работы

периодический контроль работы

# В чём состоит функция планирования

устранение коллективности на предприятии

выдача санкций и увольнение персонала

реализация административных методов

+создание предпосылки для успешности совместных усилий людей и облегчение достижение целей

# Свойство подражания – это

эффект многократного взаимного усиления эмоциональных состояний общающихся людей

**+**слепое копирование поведения

сравнение себя с другим человеком

# К основным негативным последствиям конфликта в организации относят

+отсутствие желания к сотрудничеству и непродуктивные отношения между людьми

совместное принятие решения, даже если оно отрицательное

не принятие решения

# В деловом контакте необходимо

примирить позиции, а не интересы

+примирить интересы, а не позиции

примирить и интересы, и позиции

# С какой стороны должно идти лицо, встретившее главу делегации

справа

+слева

спереди

сзади

# Во время знакомства с приехавшими к заместителю руководителя делегации хозяев к нему обратился сотрудник со срочным вопросом по работе. Как следует поступить?

отойти в сторонку и незаметно для всех быстро решить вопрос

извиниться и ненадолго уйти

+потребовать от сотрудника немедленно покинуть помещение

# С какой стороны от главы делегации размещается переводчик?

немного спереди

справа

+слева или сзади

справа или сзади

# При встрече в узком кругу как надлежит садиться хозяину по отношению к главе делегации гостей

немного спереди

справа

+слева

сзади

слева или сзади

# В начале переговоров одна из сторон рассказывает о себе. Кто это?

хозяева

гости

+инициатор переговоров

# Авторитарный стиль управления подразумевает, что

решения принимаются на основе коллегиального обсуждения

руководитель не дает указаний

+решения принимаются единолично

за реализацию предложений отвечают все – и руководитель, и подчиненные

дела в группе идут сами по себе

# Либеральный стиль управления подразумевает, что

решения принимаются на основе коллегиального обсуждения

+руководитель не дает указаний

решения принимаются единолично

за реализацию предложений отвечают все – и руководитель, и подчиненные

# Демократический стиль управления подразумевает, что?

решения принимаются на основе коллегиального обсуждения

руководитель не дает указаний

решения принимаются единолично

+за реализацию предложений отвечают все – и руководитель, и подчиненные

# Зона социально-делового общения по Холлу составляет

свыше 400 см

до 45 см

45-120 см

+120-400 см

5 км.

# Актуализатор (в отличии от манипулятора)

ориентирован на взаимодействие с людьми

стремится использовать людей в своих целях

стремится контролировать других

отличается искренностью чувств

+понимает себя и других

# Знание механизмов каузальной атрибуции может помочь менеджеру

решать производственные задачи

понимать причины своих неудач

+понимать, как люди объясняют причины поведения других людей, их мотивы

принимать решения относительно кадрового продвижения своих подчиненных

улучшать отношения с начальством

# К видам социально-психологического воздействия относятся

идентификация

+внушение

эмоциональное заражение

эмпатия

штраф

# Подготовку к публичному выступлению нужно начинать

с организации рабочего пространства

написания текста речи

+прояснения цели выступления

составления списка приглашенных

# Отстраненная коммуникативная позиция наиболее эффективна, если целью выступления является

информирование

+выражение протеста

сопоставления мнений

***Термины***

Личность, направленность личности, индивидуальность, характер, склонность к управленческой деятельности, деловые качества, жизненный стиль, Я-концепция, локус контроля, психологическое преодоление (копинг), когнитивный стиль, самоактуализация, правовая культура.

***Вопросы устного фронтального опроса***

19. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.

20. Невербальные средства общения, их применение в управленческом общении.

21. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии подчиненных.

22. Психология эффективного переговорного процесса.

23. Ограничения личностной эффективности руководителя.

24. Технология проведения совещаний.

25. Имидж руководителя. Методы управления личным имиджем.

26. Технология публичного выступления.

27. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.

28. Деловая беседа как форма управленческого общения.

29. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.

30. Стили общения и их использование в управленческом общении.

31. Мотивация работников. Теории мотивации персонала.

32. Манипуляция в управленческом общении.

33. Организация как группа. Типы групп в организации.

34. Понятие коммуникативной компетентности. Уровни коммуникативной компетентности.

35. Управление процессами групповой динамики в организации.

36. Межличностный конфликт в управленческом общении.

**Критерии оценивания, применяемые при текущем контроле успеваемости, в том числе при контроле самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма контроля** | **Критерии оценивания** |
| **устный опрос** | Оценкой "ОТЛИЧНО" оценивается ответ, который показывает прочные знания основных вопросов изучаемого материала, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. |
| Оценкой "ХОРОШО" оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных вопросов изучаемого материла, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. |
| Оценкой "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании изучаемого материала, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. |
| Оценкой "НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, обнаруживающий незнание изучаемого материла, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. |
| **тестирование** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется при условии 91-100% правильных ответов |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется при условии 81-90% правильных ответов |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется при условии 71-80% правильных ответов |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется при условии 70% и меньше правильных ответов. |
| **контроль выполнения практических заданий** | Оценка «ОТЛИЧНО» выставляется, если практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, с правильным и свободным владением терминологией; ответы на дополнительные вопросы верные, четкие. |
| Оценка «ХОРОШО» выставляется, если практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании, ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно четкие. |
| Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если практическое задание выполнено с замечаниями. Объяснение хода выполнения задания недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях. |
| Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» выставляется, если практическое задание выполнено неверно. Ответы на дополнительные вопросы неправильные или отсутствуют. |

1. **Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся**

Промежуточная аттестация по дисциплине в форме **зачета** проводится ***по зачетным билетам.***

**Критерии, применяемые для оценивания обучающихся на промежуточной аттестации:**

зачетный рейтинг выражается в баллах по шкале от 1до15.

За первую часть зачета – тестирование можно набрать максимум **5 баллов**.

**1 – 2 балла** – количество ответов <60 %.

**3 балла** - количество ответов >60 %.

**4 балла** – количество ответов >75 %.

**5 баллов** - > 90 %).

За вторую часть зачетаа – устный ответ можно набрать максимум **6 баллов**.

**1-2балла**. Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

**3-4 балла.** Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

**5 баллов.** Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.

**6 баллов.** Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы.

За третью часть экзамена – выполнение практических заданий можно набрать максимум **4 балла**.

**1-2 балла**. Практическое задание не выполнено или выполнено неверно.

**3 балла.**Практическое задание выполнено с замечаниями. Объяснение хода выполнения задания недостаточно полное,со слабым теоретическим обоснованием, затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

**4 балла.** Практическое задание выполнено правильно. Объяснение хода выполнения задания последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями, ответы на дополнительные вопросы верные, четкие.

*Расчет дисциплинарного рейтинга осуществляется следующим образом:*

*Рд=Рт+Рб+Рэ, где*

***Рб -*** *бонусный рейтинг;*

***Рд -*** *дисциплинарные рейтинг;*

***Рт -*** *текущий рейтинг;*

***Рэ -*** *экзаменационный рейтинг)*

**Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине**

1. Объект и предмет психологии управления. Основные управленческие функции.

2. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.

3. Основные концепции в теории управления.

4. Понятие и виды организационной культуры.

5. Особенности стратегической концепции управления.

6. Управление организационной культурой.

7. Основные признаки организации. Типы организационной структуры.

8. Эффективность группового и индивидуального решения.

9. Характеристика традиционного подхода к стилям управления.

10. Этапы выработки индивидуальных решений.

11. Основные направления исследований в психологии управления.

12. Процесс принятия группового решения: этапы и механизмы.

13. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.

14. Методы повышения эффективности процесса принятия группового решения.

15. Составляющие и функции деятельности руководителя.

16. Психологический контакт в управленческом общении.

17. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.

18. Психологический контакт в управленческом общении.

19. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.

20. Невербальные средства общения, их применение в управленческом общении.

21. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии подчиненных.

22. Психология эффективного переговорного процесса.

23. Ограничения личностной эффективности руководителя.

24. Технология проведения совещаний.

25. Имидж руководителя. Методы управления личным имиджем.

26. Технология публичного выступления.

27. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.

28. Деловая беседа как форма управленческого общения.

29. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.

30. Стили общения и их использование в управленческом общении.

31. Мотивация работников. Теории мотивации персонала.

32. Манипуляция в управленческом общении.

33. Организация как группа. Типы групп в организации.

34. Понятие коммуникативной компетентности. Уровни коммуникативной компетентности.

35. Управление процессами групповой динамики в организации.

36. Межличностный конфликт в управленческом общении.

**Практические задания для проверки сформированных умений и навыков (типовые с ответами)**

**Письменно изложите вопрос «Личность подчиненного и психология управления его поведением».**

***Ответ:*** в структуре личности входят:

• психические процессы, как основной способ существования психического, его динамические моменты. Они разделяются на следующие:

— познавательные, которые позволяют ориентироваться в окружающем мире. Ощущение, восприятие, представление, память, мышление, воображение, язык, внимание, и другое;

— эмоциональные, которые выражают отношение к окружающему миру;

— волевые, которые определяют саморегулирование деятельности человека;

• психические состояния, как характеристика психической активности людей в определенных условиях. По доминирующим влияниям на деятельность различают:

— позитивные состояния, то есть те, которые способствуют решению определенных заданий (готовность к деятельности, подъем, воодушевление и тому подобное);

— негативные состояния, то есть те, которые утруждают решение заданий и вообще жизни (страх, сомнения, грусть, раздраженность, и тому подобное);

• психические свойства, как важнейшие в человеке, их системное качество. Выделяют такие психические свойства:

— направленность, то есть совокупность стойких мотивов, целей, потребностей, идеалов. А также установок, убеждений. «Чего хочет человек? К чему он стремится?»;

— способности, то есть особенности человека, которые позволяют ему успешно справляться с тем или другим видом деятельности («Что может человек?»);

— характер, то есть совокупность стойких индивидуальных особенностей, которые проявляются в общении, поведении, деятельности («Как человек относится к себе, к окружающему и к делу?»);

— темперамент, то есть естественно обусловленная совокупность динамических проявлений психики, протекания психических процессов («Как человек проявляет себя в поведении и деятельности?).

***Приведите примеры ситуаций, когда будет эффективна каждая из основных стратегий поведения в межличностном конфликте.***

***Ответ:***

*Приспособление* целесообразно использовать в случаях: осознания своей неправоты, необходимости сохранить хорошие отношения с оппонентом, сильной зависимости от него, незначительности проблемы.

*Уход* целесообразно использовать в случаях: межличностного конфликта, возникающего по причинам субъективного, эмоционального порядка; при отсутствии сил и времени для решения противоречия, стремлении выиграть время, наличии трудностей в определении линии своего поведения, нежелании решать проблему вообще.

*Сотрудничество* целесообразно использовать в случаях: когда конфликтующие стороны имеют примерно равный ранг или вовсе не обращают внимания на разницу в своих положениях; стороны, вовлеченные в конфликт, поступают как партнёры, доверяют друг другу, считаются с потребностями, опасениями и предпочтениями оппонентов.

*Компромисс* эффективен в случаях: понимания оппонентом, что он и соперник обладают равными возможностями; наличия взаимоисключающих интересов; угрозы потерять всё.

*Соперничество* целесообразно в экстремальных и принципиальныхситуациях, при дефиците времени и высокой вероятности опасных последствий; межличностные отношения с оппонентом не представляют никакой ценности.

**Практические задания для проверки сформированных умений и навыков (из билетов)**

***1.* Менеджеру сложно противостоять необоснованному "отчитыванию" со стороны высшего руководства. Бывают ситуации, когда говорят: "Я же говорил тебе, я помню. У меня хорошая память". На самом деле это не говорилось.**

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и его начальника.

***2.* Менеджер испытывает затруднения при работе с людьми, которые не боятся резко отвечать или даже хамить. Не может достойно противостоять грубости, вместо этого "зарывается головой в песок".**

Ваш ответ должен быть в контексте диалога молодого менеджера и его подчиненного.

***3. Какие черты характера проявляются в следующих ситуациях:*** сотрудник не любит, когда его публично хвалит начальство.

***4.* Проанализируйте описанную ситуацию. Решите ситуацию, используя технику аргументации.**

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и его подчиненного.

Вам нужно уговорить рабочего выйти на работу в один из выходных. У рабочего уже есть планы на эти выходные. Он собирался на рыбалку.

***5.* Проанализируйте описанную ситуацию. Решите ситуацию, используя технику аргументации.**

Для упорядочения работы отдела сбыта необходимо сократить численность персонала. Директор предприятия предложил одному из сотрудников перейти в отдел снабжения с увеличением зарплаты, но сокращением премиальных, что в итоге приводило к снижению его доходов. Сотрудник обиделся.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога директора и сотрудника.

***6.* Необходимо****использовать техники установления контакта, аргументации и активного слушания.**

Менеджеру нужно поговорить с подчиненным и убедить его изменить свое поведение, стать более внимательным.

***7. Определите стиль управления в следующей ситуации:***

начальник строг с подчиненными, грубо обращается с ними, раздражается по любому поводу.

***8.Приведите примеры ситуаций, когда будет эффективна каждая из основных стратегий поведения в межличностном конфликте.***

***9.* Используя технику установления контакта, активного слушания и аргументации смоделировать ситуацию**, когда менеджеру нужно поговорить со своим подчиненным в связи с тем, что он в последнее время постоянно нарушает трудовую дисциплину.

***10. Выделите сильные и слабые стороны стилей управления.***

***11. Приведите примеры поведения человека в стрессовых ситуациях с учётом индивидуально-типологических особенностей.***

***12.* Проанализируйте описанную ситуацию. Решите ситуацию, используя технику аргументации.**

В подразделении предприятия работает бывший большой начальник этого предприятия. Его недавно сняли с этой должности. Он стал пить, обижен на всех. С новым начальником подразделения у него напряженные, холодные отношения. Начальник подразделения решил с ним поговорить.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога начальника подразделения с "обиженным" работником.

***13.* Проанализируйте описанную ситуацию. Решите ситуацию, используя технику аргументации.**

Существует определенная проблема в отношениях с одним из сотрудников, которого, как кажется, заместителю директора, излишне распустило предыдущее руководство. Директор в отъезде и оставил вместо себя своего заместителя. Заместителю очень не нравится то, как этот сотрудник держится с директором и с ним лично. Заместитель решил поговорить об этом с сотрудником наедине. Больше всего заместителю не нравится то, что и его сотрудник при всех называл дураком.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога заместителя директора и сотрудника фирмы.

***14.Какие способности необходимо развивать руководителю:***

1) мнемические; 2) интеллектуальные; 3) коммуникативные; 4) творческие; 5) сенсорно-перцептивные (зрительные, слуховые, обонятельные), 6) речевые.

***15. Составьте психологический портрет хорошо знакомого человека***, проанализировав влияние индивидуально-типологических характеристик (темперамента, характера, акцентуаций характера, способностей, стилевых характеристик деятельности и общения, самооценки, локуса контроля) на поведение личности в деловом общении.

***16. Составьте психологический портрет хорошо знакомого человека***, проанализировав влияние индивидуально-типологических характеристик (темперамента, характера, акцентуаций характера, способностей, стилевых характеристик деятельности и общения, самооценки, локуса контроля) на поведение личности в профессиональной деятельности.

***17.Составьте психологический портрет хорошо знакомого человека***, проанализировав влияние индивидуально-типологических характеристик (темперамента, характера, акцентуаций характера, способностей, стилевых характеристик деятельности и общения, самооценки, локуса контроля) на поведение личности в стрессовой ситуации.

***18.Составьте психологический портрет хорошо знакомого человека***, проанализировав влияние индивидуально-типологических характеристик (темперамента, характера, акцентуаций характера, способностей, стилевых характеристик деятельности и общения, самооценки, локуса контроля) на поведение личности - в конфликтной ситуации.

**Тестовые задания** для проведения промежуточной аттестации формируются на основании представленных теоретических вопросов и практических заданий. Тестирование обучающихся проводится в информационной системе

**Образец зачетного билета**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кафедра психиатрии и наркологии

направление подготовки (специальность) 37.05.01 Клиническая психология

дисциплина Психология управления

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №\_1\_**

I. **ВАРИАНТ НАБОРА ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ИС УНИВЕРСИТЕТА**

**II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ**

1. Объект и предмет психологии управления. Основные управленческие функции.

2. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.

**III. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

Задание 2. Менеджеру сложно противостоять необоснованному "отчитыванию" со стороны высшего руководства. Бывают ситуации, когда говорят: "Я же говорил тебе, я помню. У меня хорошая память". На самом деле это не говорилось.

Ваш ответ должен быть в контексте диалога менеджера и его начальника.

Заведующий кафедрой

психиатрии и наркологии

профессор В.А. Дереча (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

Декан факультета фармацевтического,

Высшего сестринского образования,

клинической психологии доцент И.В. Михайлова (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_

**Таблица соответствия результатов обучения по дисциплине и -оценочных материалов, используемых на промежуточной аттестации.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Проверяемая компетенция | Дескриптор | Контрольно-оценочное средство (номер вопроса/практического задания) |
| 1 | **УК-4** Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах). | ***Знать***  Психологические факторы и механизмы управления организацией. | вопросы № 1 - 10,  14 - 29 |
| ***Уметь***  Диагностировать и интерпретировать индивидуально-типологические характеристики личности.  ***Владеть***  Принципами и требованиями подбора и оценки персонала. | практические задания № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 13, 14. |
| 2 | **ОПК-11** Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия. | ***Знать***  Психологические механизмы принятия решений. | вопросы № 11 - 13,  30 - 36 |
| ***Уметь***  Применять психологические методы управления коллективом.  ***Владеть***  Механизмами управления групповыми явлениями и процессами. | практические задания № 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18. |
| 3 | **ПК-6** Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала. | ***Знать***  Специфику профессионально важных качеств личности в системе управления. | вопросы №17 -34 |
| ***Уметь***  Осознавать условия, сознательно ставить цели.  ***Владеть***  Процессом мышления, с помощью которого оценивать, осознавать, познавать управленческую ситуацию. | практические задания № 5, 9, 11, 14, 17. |
| 4. | **ПК-7** Способен осуществлять деятельность по развитию персонала. | ***Знать***  Типологии руководителей. | вопросы №17 -34 |
| ***Уметь***  Сознательно включать необходимые психические механизмы по достижению поставленной цели, преодолевать внешние и внутренние препятствия.  ***Владеть***  Способами определения эффективности применяемых методов решения управленческих задач. | практические задания № 5, 9, 11, 14, 17. |

**4. Методические рекомендации по применению балльно-рейтинговой системы.**

В рамках реализации балльно-рейтинговой системы оценивания учебных достижений обучающихся по дисциплине «Психология управления» в соответствии с положением «О балльно-рейтинговой системе оценивания учебных достижений обучающихся» определены следующие правила формирования

* текущего фактического рейтинга обучающегося;
* бонусного фактического рейтинга обучающегося.

**4.1. Правила формирования текущего фактического рейтинга обучающегося**

Текущий фактический рейтинг по дисциплине (максимально 5 баллов) складывается из суммы баллов, набранных в результате:

- текущего контроля успеваемости обучающихся на каждом практическом занятии по дисциплине;

- рубежного контроля успеваемости обучающихся по каждому модулю дисциплины (при наличии);

- самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся.

По каждому практическому занятию обучающийся получает до 5 баллов включительно. Количество баллов складывается из устного опроса и выполнения практических заданий.

По окончании каждого модуля дисциплины проводится рубежный контроль в форме тестирования, терминологического диктанта, устного опроса и определяется количество баллов рубежного контроля максимально 5 баллов.

За выполнение каждого задания по самостоятельной (внеаудиторной) работе обучающийся получает количество баллов в соответствии с критериями оценивания, указанными в ФОС.

**4.2. Правила формирования бонусного фактического рейтинга обучающегося**

Бонусный фактический рейтинг по дисциплине (максимально 15 баллов) складывается из суммы баллов, набранных в результате участия обучающихся в следующих видах деятельности (см. таблица 1):

**Таблица 1 – виды деятельности, по результатам которых определяется бонусный фактический рейтинг**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид деятельности** | **Вид контроля** | **Баллы** |
| Посещаемость, отсутствие пропусков | Контроль посещаемости | От 0 до 5 |
| Активность на аудиторных занятиях | Оценка активности | От 0 до 5 |
| Необязательная самостоятельная работа | Оценка работы | От 0 до 5 |

Правила перевода дисциплинарного рейтинга по дисциплине в пятибалльную систему.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **дисциплинарный рейтинг по БРС** | **оценка по дисциплине (модулю)** | |
| экзамен, дифференцированный зачет | зачет |
| 85 – 100 баллов | 5 (отлично) | зачтено |
| 65 – 84 баллов | 4 (хорошо) | зачтено |
| 43–64 баллов | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| 42 и менее баллов | 2 (неудовлетворительно) | не зачтено |