

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра социальной психологии

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры

Протокол №9 от «22» апреля 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Психология управления

38.03.02 «Менеджмент»

Менеджмент организаций социально-культурной сферы

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Психология управления» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме онлайн-тестирования.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п\п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1.	Психология управления как научная дисциплина	УК-3	Знать: способы действия в нестандартных ситуациях, осознавая социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения Уметь: действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения Владеть: навыками действий в нестандартных ситуациях, осознавая социальную и профессионально-этическую ответственность за принятые решения	Сообщения, презентации
2.	Командные принципы организации труда на предприятии	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации
3.	Проблема власти и лидерства в организации	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации Case-study
4.	Управление коммуникациями в современной организации	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации, работа в группах;
5.	Функция внедрения в организации инноваций	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации,
6.	Кадровые функции руководителя	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации
7.	Представительская функция руководителя	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации
8.	Личность менеджера	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации
9.	Психологические проблемы	УК-3	См. выше	Сообщения, презентации

	профессионально го отбора, аттестации и планирования карьеры руководителей			
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины				Зачет

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

«Зачтено» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«Не зачтено» выставляется студенту при условии, что студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

4. Типовые контрольные задания (тесты, в том числе для проверки остаточных знаний студентов, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

4.1. Структура банка тестовых вопросов

Структура банка тестовых вопросов для контроля знаний (по основным разделам дисциплины/темам)

№ п/п	Наименование темы	Количество тестовых вопросов по теме
1.	Психология управления как научная дисциплина	7
2.	Командные принципы организации труда на предприятии	4
3.	Проблема власти и лидерства в организации	5
4.	Управление коммуникациями в современной организации	3
5.	Функция внедрения в организации инноваций	
6.	Кадровые функции руководителя	5
7.	Представительская функция руководителя	
8.	Личность менеджера	6
9.	Психологические проблемы профессионального отбора, аттестации и планирования карьеры руководителей	
	Итого по дисциплине	30

Банк тестовых вопросов¹

Тема 1. Психология управления как научная дисциплина

1.1. *Идея о том, что рациональное управление предприятием должно устанавливаться снизу-вверх принадлежит:*

- a. **Ф. Тейлор**
- b. Э. Мейо
- c. А. Файоль
- d. Д. Макгрегор

1.2. *Идея о том, что организация есть целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого принадлежит:*

- a. **системному подходу в теории управления**
- b. ситуационному подходу в теории управления
- c. конвенциональному подходу в теории управления
- d. процессному подходу в теории управления

1.3. *Кто из исследователей впервые применил хронометраж для фиксации деятельности работника:*

- a. **Ф. Тейлор**
- b. Ф. Гилбрет

¹ Разрабатываются в соответствии с Методическими рекомендациями по подготовке тестовых заданий для контроля остаточных знаний

- c. А. Файоль
- d. Г. Форд
- e. А.К. Гастев

1.4. Кто из авторов предложил для целей обучения новых сотрудников использовать возможности видеосъемки:

- a. **Ф. Гилбрет**
- b. Ф. Тейлор
- c. А. Файоль
- d. Г. Форд
- e. А.К. Гастев

1.5. Основоположником теории научного управления является:

- a. **Ф. Тейлор**
- b. А. Файоль
- c. Э. Мейо
- d. Д. Макгрегор

1.6. Соотнесите фамилии зарубежных основателей школ с их направлениями

a. Ф.Тейлор	a. Школа научного менеджмента
b. А. Файоль	b. Школа административного управления
c. М. Вебер	c. Бюрократическая школа управления
d. Э. Мэйо	d. Школа человеческих отношений
e. П. Друкер	e.
f. Т.Коно	f. Теория рационального управления

1.7. В теории научного управления были разработаны:

- a. **идеи научной организации труда персонала**
- b. **идеи научной организации труда менеджеров**
- c. **идеи научной организации труда топ-менеджеров**
- d. **технология организации труда на основе должностных инструкций**

Тема 2. Командные принципы организации труда на предприятии

2.1. Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга в интерпретации М. Вудкока и Д. Фрэнсиса включает факторы, подразделяемые на:

- a. **Регуляторы мотивации и основные мотиваторы**
- b. **Технологические и психологические**
- c. **Финансовые и эмоциональные**
- d. **Прямые и косвенные**

2.2. К способам принятия группового решения не относится:

- a. **групповое интервью**
- b. **«мозговой штурм»**
- c. **групповая дискуссия**
- d. **огруппление мышления**

2.3. Перечислите плюсы индивидуального принятия решения

- a. **быстрота принятия решения**

- b. ответственность за решение*
- c. быстрота понимания решения сотрудниками*
- d. высокая объективность*
- e. быстрота внедрения в организацию*

2.4. Перечислите минусы коллективного принятия решения

- a. распыление ответственности*
- b. потеря времени в процессе принятия решения*
- c. быстрота внедрения решения сотрудниками*
- d. высокая объективность*
- e. сложности внедрения в организацию*

Тема 3. Проблема власти и лидерства в организации

3.1. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:

- a. Структурирования неформальных отношений*
- b. Иерархии рабочих отношений*
- c. Административного назначения*
- d. Сопротивления группы руководству*

3.2. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии и психологии управления:

- a. Авторитарный, демократический, попустительский*
- b. Вертикальный, горизонтальный, векторный*
- c. Фокусированный, глобальный, неопределенный*
- d. Иерархический, паритетный, смешанный*

3.3. Как называется группа людей, определенным образом структурированная и обладающая специальными документами (уставом, свидетельством о регистрации), в которых указаны ее цели и прописан юридический статус:

- a. Формальной организацией*
- b. Организацией*
- c. Неформальной организацией*

3.4. Согласно Х. Минцбергу часть организации, занимающаяся выполнением основной производственной или обслуживающей деятельности называется:

- a. Оперативным ядром*
- b. Стратегическим апексом*
- c. Средней линией*
- d. Вспомогательным персоналом*
- e. Техноструктурой*

3.5. Согласно Х. Минцбергу часть организации, ответственная за общую миссию организации называется:

- a. Стратегическим апексом*
- b. Оперативным ядром*
- c. Средней линией*
- d. Вспомогательным персоналом*
- e. Техноструктурой*

Тема 4. Управление коммуникациями в современной организации

4.1. Отметьте требования к информации в организации:

- a. **Своевременность**
- b. **Полнота**
- c. **Достоверность**
- d. Объем
- e. Устная передача
- f. Письменное указание

4.2. Главная цель борьбы со слухами в организации является их искоренение (оцените высказывание):

- a. **Неверно**
- b. Верно

4.3. Отметь факторы, обуславливающие возникновение слухов:

- a. **недостаток официальной информации**
- b. **потребность в информации**
- c. **возможность трансформации содержания информации**
- d. незанятость сотрудников
- e. повышение самооценки
- f. особенности характера сотрудника
- g. все ответы верны

Тема 6. Кадровые функции руководителя

6.1. Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности – это:

- a. **обслуживающий персонал**
- b. административный персонал
- c. инженерно-технический персонал
- d. производственный персонал

6.2. Декларируемые организацией философские и идеологические представления, ценности и нормы, которые связывают организацию в единое целое называют:

- a. **Корпоративная философия**
- b. Организационная культура
- c. Корпоративная культура

6.3. Наличие у всех членов организации общих целей, их непосредственное участие в выработке путей достижения этих целей, практика следования нормам и правилам внутри организации называется:

- a. **Организационная культура**
- b. Корпоративная философия
- c. Корпоративная культура

6.4. Согласно Е. Шейну к какому уровню корпоративной культуры относятся ценности и нормы организации:

- a. **Внутреннему**
- b. Поверхностному
- c. Глубинному

6.5. Вид организационной культуры по Ч. Хэнди, характеризующийся характеризуется строгим функциональным распределением ролей и специализацией участков называется:

- a. *Культурой роли*
- b. *Культурой власти*
- c. *Культурой задачи*
- d. *Культурой личности*

Тема 8. Личность менеджера

8.1. *Что из перечисленного препятствует реализации партисипативного стиля руководства:*

- a. **Нежелание руководителя делить власть с подчиненными**
- b. **Низкий профессиональный уровень подчиненных**
- c. **Дефицит времени для выполнения работы**
- d. **Специфика задачи, требующая более жесткого руководства**
- e. *Неуверенность подчиненных, их боязнь самостоятельной работы*
- f. *Плохое информационное обеспечение в организации*
- g. *Недостаток стимулов для включения в соучастие*
- h. *Все названное*

8.2. *Стиль руководства – это:*

- a. **специфика применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных**
- b. *характеристика личности руководителя;*
- c. *проявление способностей руководителя;*
- d. *характеристика деятельности руководителя*

8.3. *Стиль управления, строящийся вокруг личности руководителя называется:*

- a. **Авторитарным**
- b. *Демократическим*
- c. *Либеральным*
- d. *Бюрократическим*

8.4. *Стиль управления, строящийся вокруг личности сотрудника называется:*

- a. **Либеральным**
- b. *Авторитарным*
- c. *Демократическим*
- d. *Бюрократическим*

8.5. *Стиль управления, опирающийся на инструкцию называется:*

- a. **Бюрократическим**
- b. *Авторитарным*
- c. *Демократическим*
- d. *Либеральным*

8.6. *Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:*

- a. **Влияния общего впечатления о нем**
- b. *Его служебного положения*
- c. *Уровня его образования*
- d. *Предшествующего рабочего опыта*

Последовательность тестовых заданий в пределах темы формируется по порядку.

Внимание! Во избежание неточностей при формировании базы ответов рекомендуется отмечать верные ответы в тексте тестовых вопросов.

База ответов к тестовым вопросам

№ тестового вопроса	№ правильного варианта ответа	№ тестового вопроса	№ правильного варианта ответа	№ тестового вопроса	№ правильного варианта ответа
1.1	a	1.2	a	1.3	a
1.4	a	1.5	a	1.6	a-a, b-b, c-c, d-d, e- , f-f
1.7	a, b	2.1	a	2.2	a
2.3	a, b	2.4	a, b	3.1	a
3.2	a	3.3	a	3.4	a
3.5	a	4.1	a, b, c	4.2	a
4.3	a, b, c	6.1	a	6.2	a
6.3	a	6.4	a	6.5	a
8.1	a, b, c, d	8.2	a	8.3	a
8.4	a	8.5	a	8.6	a

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Общее количество разработанных тестовых заданий: 30

Количество тестовых заданий, включаемых в тест на ОЗ: 20

Ограничение времени выполнения теста (в мин.): 20 мин

Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: да

Случайный порядок ответов в тестовом задании: да

Критерии оценки результатов тестирования (должны быть указаны в %):

- Отлично – 91%-100%
- Хорошо – 71%-90%
- Удовлетворительно – 51%-70%
- Неудовлетворительно – 0%-50%

Структура теста на остаточные знания

№ п/п	Наименование темы	Номера тестовых заданий в базе*	Количество тестовых заданий, добавляемых в тест
1.	Психология управления как научная дисциплина	1.1-1.7	4
2.	Командные принципы организации труда на предприятии	2.1-2.4	3
3.	Проблема власти и лидерства в организации	3.1-3.5	3
4.	Управление коммуникациями в современной организации	4.1-4.3	3

5.	Функция внедрения в организации инноваций		
6.	Кадровые функции руководителя	6.1-6.5	3
7.	Представительская функция руководителя		
8.	Личность менеджера	8.1-8.6	4
9.	Психологические проблемы профессионального отбора, аттестации и планирования карьеры руководителей		
	Итого		30

Далее дописываются все остальные контрольные задания по дисциплине.

Кейс-задача

Тема: «Проблема власти и лидерства в организации»

СТРУКТУРА КЕЙСА

1. Методическая часть:

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины;

Данный кейс можно использовать на занятиях, завершающих изучение дисциплины «Организационная психология». Задание позволит понять, насколько студенты усвоили пройденный материал, в частности, феномен власти как межличностное взаимодействие. Также данный кейс позволяет улучшить навыки анализа власти, в последствие, использовать данные знания в написании исследовательских работ и консультировании.

- дидактические цели кейса (с опорой на перечень компетенций в ФГОС);

Предлагаемый кейс позволяет студенту научиться способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, профессиональные и культурные различия;

способности к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;

способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;

способности к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

- задачи по анализу кейса для студентов;

При решении кейса студентам необходимо:

обобщить изученный теоретический материал;

проанализировать структуру конфликта в организации;

объяснить причины возникновения конфликтов и психологические аспекты поведения индивида в конфликте в организации.

- пояснительная записка по организации работы над кейсом для преподавателя.

На занятии группа разбивается на несколько подгрупп по 3-4 человека, после чего студентам дается инструкция: «Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы»

Во время выполнения задания студентам разрешается пользоваться конспектами лекций, учебных пособий и монографий.

2. Сюжетная часть

Введение. В кейсах, подготовленных для групп, содержится описание феномена власти.

Проблема. Необходимо проанализировать феномен власти.

Перечень источников информации:

Занковский, А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский ; Мос. психол.-соц. ин-т. - М. : Флинта ; М. : МПСИ, 2000. - 647 с. - ISBN 5-89349-305-2 (Флинта). - ISBN 5-89502-193-x (МПСИ) : - Текст : непосредственный.

3. Информационная часть.

Обязательные элементы анализа:

Источники власти.

Факторы усиления процесса реализации власти в организации.

Анализ социального контекста ситуации.

Составление рекомендаций.

Варианты кейсов:

Задание 1. В одном из холдингов было 25 подразделений, и роль коммуникатора спонтанно брал на себя менеджер материально - хозяйственного отдела. Он был очень авторитетным человеком, чувствительным к мнению других. Через него можно было быстро узнать, что и где происходит. Он помогал тем самым ориентироваться в кулуарной «контактной сети», выстраивать отношения с ключевыми фигурами. Его называли «совестью фирмы». Менеджер гордился этим, поскольку прошёл трудную жизненную школу, овладев многими смежными профессиями. Будучи уже в возрасте, он имел право на свои оценки тех ситуаций, которые возникали в компании. А в компании постоянно умирал творческий дух. Многие профессионалы начали увольняться. И он всё более становился главным связующим звеном. На его оценки ориентировались многие из тех, кто испытывал потребность в обновлении положения дел. Но они - то и сослужили ему плохую службу: однажды все узнали, что он будет через неделю уволен. Все были поражены: «Почему?». Президент принял решение держать всех в страхе перед возможными увольнениями. Так и получилось. Президент сам стал часто бывать в подразделениях. Но в «контактную сеть» не попал: теперь работники уже говорили друг другу что-то шёпотом, а потом появились доносчики.

Вопросы:

1. Согласно ситуационной модели Френча - Рйвена и Г. Келмана, определите, пожалуйста, какие источники власти использовали менеджер материально - хозяйственного отдела и президент компании.

2. Какие факторы усилили процесс реализации власти в организации? Обоснуйте примерами из кейса.

3. Какие именно факторы (из пяти существующих) создали в организации политическую природу?

Задание 2. В крупный коммерческий розничный банк Вячеслав был принят на должность специалиста в Департамент по разработке новых продуктов. Вячеслав был очень амбициозным и пытливым сотрудником, ставил перед собой высокие планки и стремился их достигать. Так, за короткое время, Вячеслав вырос профессионально. К нему обращались коллеги по работе за советом и помощью. Вскоре Вячеславу было предложено возглавить целый отдел, состоящий из восьми специалистов. Компетентность сотрудников отдела была на достаточно низком уровне, хотя желание расти было очевидным. И поэтому Вячеслав, как профессионал высокого уровня, большую часть работы стремился выполнять самостоятельно. Впоследствии его поглотила текучка оперативных задач, сотрудники неэффективно справлялись со своим объемом задач, что в процессе сказалось на низких результатах работы всего отдела.

Вопросы

1. Какую ошибку Вы просматриваете в работе Вячеслава на должности руководителя отдела?

2. Какой стиль лидерства Вы бы порекомендовали применить Вячеславу, понимая уровень готовности подчиненных в разрезе профессиональной компетентности?

Задание 3. Сотрудники вашего подразделения давно работают под вашим руководством. За время совместной работы Вы, как опытный супервайзер, смогли передать значительную часть знаний подчиненным для эффективного выполнения поставленных задач. Наблюдаемые результаты деятельности ваших подчиненных улучшаются.

Выберите из предлагаемых вариантов тот стиль лидерства, к которому необходимо перейти на этапе готовности сотрудников вашей группы:

a) Вступите в дружеское взаимодействие с группой, но будете продолжать убеждать, что все подчиненные знают свои обязанности и ожидаемые стандарты выполнения работы;

b) Не будете предпринимать никаких определённых действий;

c) Сделаете всё, что в Ваших силах, чтобы группа почувствовала свою значимость и вовлечённость;

d) Будете продолжать подчеркивать важность сроков и задач Выбор поясните.

Процедура оценивания:

Усвоенные знания и освоенные умения проверяются в процессе решения задачи.

Время, отводимое на выполнение кейс-задачи составляет 10 минут.

Критерии оценки:

№	Баллы	Описание
5	4	Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
4	3,5	Демонстрирует значительное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
3	3	Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
2	1-2	Демонстрирует небольшое понимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.
1	0	Демонстрирует непонимание проблемы или нет ответа, не было попытки решить задачу.