

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

Кафедра социальной психологии

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Практикум по психологии менеджмента

38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки «Экономика предприятий и организаций»

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 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.

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.	Тема 1. Психология в менеджменте	УК-3	УК-3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Доклад, ответы на вопросы
2.	Тема 2. Зарубежные и отечественные теории менеджмента.	УК-3	УК-3.1 Определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели	Доклад, ответы на вопросы
3.	Тема 3. Целеполагание и управление	УК-3	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Деловая игра
4.	Тема 4. Личность управленца	УК-3	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Деловая игра
5.	Тема 5. Ситуативные вопросы управления	УК-3	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Деловая игра
6.	Тема 6. Организационные вопросы управления	УК-3	УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи	Деловая игра
<i>Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины</i>				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 в менеджменте	6
2.	Зарубежные и отечественные теории менеджмента	6
3.	Целеполагание и управление	
4.	Личность управленца	8
5.	Ситуативные вопросы управления	3
6.	Организационные вопросы управления	7

	Итого по дисциплине	30
--	----------------------------	-----------

Банк тестовых вопросов¹
Тема 1. Психология в менеджменте

- 1.1. *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*
- 1.2. *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*
- 1.3. *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*
- 1.4. *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*
- 1.5. *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*
- 1.6. *Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности – это:*
- a. **обслуживающий персонал**
 - b. *административный персонал*
 - c. *инженерно-технический персонал*
 - d. *производственный персонал*

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

Тема 2. Зарубежные и отечественные теории менеджмента

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

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

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

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

2.3. 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

2.4. Основоположником теории научного управления является:

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

2.5. 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

2.6. 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 4. Личность управленца

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

- a. **Структурирования неформальных отношений**
 - b. Иерархии рабочих отношений
 - c. Административного назначения
 - d. Сопrotивления группы руководству
- 4.2. 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
- 4.3. 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
- 4.4. Стыль руководства – это:
- a. **специфика применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных**
 - b. характеристика личности руководителя;
 - c. проявление способностей руководителя;
 - d. характеристика деятельности руководителя
- 4.5. Стыль управления, строящийся вокруг личности руководителя называется:
- a. **Авторитарным**
 - b. Демократическим
 - c. Либеральным
 - d. Бюрократическим
- 4.6. Стыль управления, строящийся вокруг личности сотрудника называется:
- a. **Либеральным**
 - b. Авторитарным
 - c. Демократическим
 - d. Бюрократическим
- 4.7. Стыль управления, опирающийся на инструкцию называется:
- a. **Бюрократическим**
 - b. Авторитарным
 - c. Демократическим
 - d. Либеральным
- 4.8. 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

Тема 5. Ситуативные вопросы управления

5.1. К способам принятия группового решения не относится:

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

5.2. 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

5.3. 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 6. Организационные вопросы управления

6.1. Отметьте требования к информации в организации:

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

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

- a. **Неверно**
- b. Верно

6.3. Отметьте 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

6.4. 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

6.5. 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

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

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

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

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

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
2.1	a	2.2	a	2.3	a
2.4	a	2.5	a-a, b-b, c-c, d-d, f-f	2.6	a, b
4.1	a	4.2	a	4.3	a, b, c, d
4.4	a	4.5	a	4.6	a
4.7	a	4.8	a	5.1	a
5.2	a, b	5.3	a, b	6.1	a, b, c
6.2	a	6.3	a, b, c	6.4	a
6.5	a	6.6	a	6.7	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 в менеджменте	1.1-1.6	3
2.	Зарубежные и отечественные теории менеджмента	2.1-2.6	3
3.	Целеполагание и управление		
4.	Личность управленца	4.1-4.8	4
5.	Ситуативные вопросы управления	5.1-5.3	3
6.	Организационные вопросы управления	6.1-6.7	4
	Итого		30