Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 16.04.2025 11:15:55
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра педагогики и психологии

Утвержден на заседании кафедры
от 30.08.2019 г., протокол № 1

Архипова И.В.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Экономическая психология»

Направление подготовки
38.03.01 «Экономика»

Направленность (профиль)
«Финансы и кредит»

Квалификация (степень) выпускника
бакалавр

Самара, 2019

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Экономическая психология» разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015 г. N 1327), основной профессиональной образовательной программой «по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» направленность (профиль) Финансы и кредит».

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенций (их частей): ОК-5, ОК-7, ПК-9

Задачи ФОС для промежуточной аттестации – контроль качества и уровня достижения образовательных результатов по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9).

Требования к процедуре оценки:
Помещение: особых требований нет/ помещение с проекционным оборудованием
Оборудование: особых требований нет
Инструменты: нет
Расходные материалы: комплект заданий, ручки, листы бумаги
Доступ к дополнительным справочным материалам: нет
Нормы времени: 15 минут на выполнение каждого задания.

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Проверяемые компетенции:
способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)
Знает: психологические особенности поведения разных типов личности в условиях социального взаимодействия.
способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)
Знает: основные психологические составляющие самоорганизации личности.
способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9).
Знает: основы организационно-управленческой деятельности в соответствии с особенностями контингента малой группы; способы и методы организации управления малыми группами.

Тип (форма) задания: тест
Типовые задания*:*
Вариант 1.
Студенту предлагается внимательно прочитать вопросы и отметить все правильные ответы.

1. Экономическое поведение – это поведение:
   а) вызванное экономическим мышлением; б) вызванное экономическим потреблением; в)вызванное экономическими стимулами, и деятельность хозяйствующего субъекта, г)вызванное потребностями человека.
2. К аффективным факторам экономического поведения относят:
   а) субъективное отношение, окрашенное чувствами; б) восприятие, осмысление, понимание ситуации и себя в ней; в) действие или, наоборот, его сдерживание.
3. К конативным факторам экономического поведения относят:

а) действие или, наоборот, его сдерживание; б) восприятие, осмысление, понимание ситуации и себя в ней; в) субъективное отношение, окрашенное чувствами.

4. Катона сформулировал одну из базовых идей экономической психологии: покупка зависит не только от ……..

а) действия социально-психологических факторов; б) восприятия, осмысления, понимания ситуации и себя в ней; в)способности сделать покупку, но и от желания ее сделать.

5. Дж. Катона предложил общую модель, включающую основные группы факторов экономического поведения, которая, определяет место ……как промежуточных переменных.

а) психических состояний; б) психических процессов; в) психических свойств; г) объективное окружение.

6. Человек предпочитает определенный исход А определенному исходу В, то он должен предпочитать шанс выиграть А шанс выиграть В.

а) аксиома замещения; б) аксиома транзитивности (постоянства); в) аксиома «жадности».

7. Какой эффект проявился в массовом риске вкладчиков в МММ:

а) эффект края; б) эффект Ирвина; в) эффект Стоуна; г) эффект якоря.

8. Эффект ……..- недооценивается возможность вероятных событий и переоценивается — маловероятных.

а) эффект края; б) эффект Ирвина; в) эффект Стоуна; г) эффект якоря.

9. Закон Йеркса-Додсона проявляется:

а) в восприятие экономических условий; б) в субъективноем благополучии; в) в потребительском поведении.

10. Эмоции связаны с желанием самоутверждения, признания и почета:

а) гностические; б) акизитивные; в) глорические; г) праксические.

11. Мотив, обеспечить себе доход в форме процента или предполагаемого увеличения ценности имущества в будущем.

а) стремление к лучшему; б) расчетливость; в) предприимчивость; г) стремление к независимости.

12. Классификация предпочтений относительно результата для другого:

а) альтруизм; б) мазохизм; в) сотрудничество; г) состязательность.

13. Компонентами экономического поведения являются: а) когнитивные, аффективные, конативные; б) эмоциональные, волевые, интеллектуальные; в) познавательные, эмоциональные, деятельностные, г) эмоциональные, поведенческие, биологические.

Вариант 2.

1. К когнитивным факторам экономического поведения относят: а) субъективное отношение, окрашенное чувствами; б) восприятие, осмысление, понимание ситуации и себя в ней; в) действие или, наоборот, его сдерживание, г) потребности человека.
2. Закон Джона Кейнса: склонность к потреблению в обществе повышается по мере роста доходов и снижается по мере их снижения, но более медленно, объясняется:

а) действием социально-психологических факторов (инертностью привычек, традиций); б) восприятием, осмыслением, пониманием ситуации и себя в ней; в) субъективное отношение, окрашенное чувствами.

3. Дж. Катона предложил общую модель, включающую основные группы факторов экономического поведения, основанную на

а) гуманистической психологии; б) психоанализе; в) бихевиористической психологии; г) когнитивной психологии.

4. Психологические подходы к изучению экономического поведения:

а) базовые принципы и теории принимаются большинством; б) нет единой всеми принимаемой теории; в) главный догмат – «рациональный и экономический человек».

5. Общая модель экономической психологии предложенная Ф. Ван Раай., включает компоненты (отметить 2):

а) личные факторы; б) эмоции и чувства; в) восприятие экономических условий; г) поведение; д) субъективные отношения; е) субъективное благополучие.

6. Каким эффектом пользуются страховые компании:

а) эффект края; б) эффект Ирвина; в) эффект Стоуна; г) эффект якоря.

7. Эффект …..- переоценивается вероятность желательного события и недооценивается вероятность нежелательного.

а) эффект края; б) эффект Ирвина; в) эффект Стоуна; г) эффект якоря.

8. Согласно закону Йеркса-Додсона, существует:

а) восприятие экономических условий; б) субъективное благополучие; в) оптимальный уровень возбуждения.

9. Эмоции, окрашивающие процесс приобретения, коллекционирования, заготовок:

а) гностические; б) акизитивные; в) глорические; г) праксические

10. Конфликт, при котором разногласия связаны с неодинаковыми способностями, компетентностью участников взаимодействия – это

а) ресурсный конфликт; б) конфликт потенциалов; в) конфликт норм.

11. Уровень взаимодействия в групповой структуре, связанный с выполнением группой поставленных перед ней задач –

а) инструментальный; б) эмоциональный; в) централизованный.

12. Стратегия выхода из конфликта, когда интересы обеих сторон конфликта учитываются, называется:

а) компромисс; б) сотрудничество; в) приспособление.

13. Подчинение социальным нормам группы вопреки собственному мнению называется:

а) подражание; б) внушение; в) конформность.

Критерии оценки результатов тестирования:

5 баллов – допущено от 0 до 1 ошибке

2 балла – допущено от 2 до 4 ошибок

1 балл – допущено от 5 до 7 ошибок

0 баллов – допущено более 7 ошибок

Проверяемые компетенции:

способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)

Умеет: дифференцировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении;

Владеет: разными стратегиями выхода из конфликта в зависимости от ситуации.

способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7)

Умеет: применять приемы и способы когнитивного и личностного саморазвития.

способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9).

Умеет: применять современные методы и приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач;

Владеет: постановкой и распределением задач применительно к малой группе.

Тип (форма) задания: кейс

Типовые задания:

Кейс 1.

Цель	Формирование умений распознавать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Источник	Кейс: «Между двумя высшими подчиненными (коллегами) возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудников? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта между сотрудниками.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Кейс 2.

Цель	Формирование умений распознавать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач
Источник	Кейс: «Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач

Кейс 3.

Цель	Формирование умений распознавать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач
Источник	Кейс: «Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) в крупной промышленной организации (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач

Кейс 4.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 5.

Цель	Формирование умений распознавать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач
Источник	Кейс: «Вы руководитель трудового коллектива, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру. На предприятии в качестве конечных результатов приняты выручка от реализованной продукции, производительность труда и качество продукции. Критерий эффективности — валовая прибыль. В отчетном квартале Ваш коллектив выполнил основные конечные показатели, хотя были проблемы с качеством продукции. Виноват в этом оказался отдел А, который состоит в основном из молодых мужчин. Отдел Б не виноват в снижении качества, но допустил ряд упущений в трудовой дисциплине, о которых известно в коллективе. Отдел Б преимущественно женский, там часто бывают конфликты. Заводская премия Вашему подразделению была снижена за упущения по качеству и рассчитана пропорционально численности сотрудников, как давно принято на предприятии. Каким образом и в каких пропорциях Вы разделите премию?».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач

Кейс 6.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы

	знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 7.

Цель	Формирование умений распознавать приемы и способы когнитивного и личностного саморазвития
Источник	Кейс: «Новоиспеченный молодой руководитель П. пригласил к себе на должность нижестоящего руководителя специалиста В., которого знал в течение четырех лет по прежней совместной работе на инженерных должностях и о котором у него сложилось мнение как о хорошем специалисте и добросовестном работнике. Однако их новая совместная деятельность довольно быстро привела к взаимной неприязни, скрывать которую становилось все труднее. Наконец, при очередном изменении уровня заработной платы П. устанавливает В. оклад более низкий, чем его коллегам, равным по должности. При этом ничем не мотивирует свое решение. В. обратился к вышестоящему руководству с жалобой, обвиняя П. в самоуправстве и необъективности».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать приемы и способы когнитивного и личностного саморазвития

Кейс 8.

Цель	Формирование умений распознавать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении
Источник	Кейс: «Начальнику жалуется работница. По ее словам, работающая рядом с ней сотрудница унижает ее человеческое достоинство. При разборе жалобы выяснилось, что та высказывает ей претензии по поводу многочисленных, часто повторяющихся ошибок в работе. По поводу корректности замечаний спорящие во мнениях разошлись: обиженная настаивала, что коллега ее унижает, на что та ответила: «Я говорю нормально, но сколько раз можно повторять одно и то же?!»».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника?

	3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Кейс 9.

Цель	Формирование умений распознавать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении
Источник	Кейс: «В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет бóльшую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, дает этому работнику бóльшую премию, чем остальным. Получив зарплату, все возмутились, почему им заплатили меньше, чем тому, которого они тут же обвинили в подхалимаже».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Кейс 10.

Цель	Формирование умений распознавать стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации
Источник	Кейс: «Старший по должности сотрудник дает Ольге срочное задание, которое та немедленно принимается выполнять. Вскоре другой сотрудник, занимающий аналогичную должность, принес Ольге задание, тоже срочное. Женщина объясняет, что уже выполняет срочную работу и не может сию минуту взяться за новое задание. Он настаивает, Ольга отказывает. Он идет жаловаться на сотрудницу начальнику, но того нет. Он возвращается и принимается кричать, настаивая на своем. Ольга расстраивается и делает много ошибок в работе, за что получает взыскание. Такая ситуация время от времени повторяется. Руководитель, когда он на месте, решает, какое задание делать раньше. Но когда его нет, случаются похожие конфликты и Ольга всегда оказывается крайней».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации

Кейс 11.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «Главный менеджер отдела выездного туризма в туристической фирме и менеджер отдела Ольга перестали успевать выполнять весь объем работы в срок. В связи с этим директор принимает решение взять на работу еще одного менеджера на неполный рабочий день. Принятая на работу девушка Вика понравилась коллективу, так как была приветливой и общительной. Через неделю работы Вики главный менеджер Ольга стала замечать, что многие поручения остаются невыполненными, а если и выполняются, то после напоминания. Кроме того, Вика часто и подолгу в рабочее время разговаривает со своими знакомыми по телефону. Когда это в очередной раз заметила директор, Вика ответила, что постоянно работает, но только минуту назад решила отдохнуть. С течением времени ситуация не менялась. Тогда менеджер Ольга попросила директора фирмы поговорить с Викой. Новый менеджер полностью отрицала свою вину, говоря, что использует телефон только в служебных целях. Директор поверила и попросила менеджера Ольгу учесть, что у нового менеджера действительно много работы».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 12.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «В крупную фирму, производящую пищевые упаковки, устроился молодой специалист Иван. Проработав чуть меньше месяца, он получил свое первое серьезное задание — маркетинговый план ново- го продукта — и вынужден был выполнять его самостоятельно, так как более опытный сотрудник находился в отпуске. Иван с энтузиазмом взялся за работу, но времени на выполнение было крайне мало. Получив результаты, Иван понял, что допустил серьезную ошибку в расчетах, времени на исправление не осталось. Также у Ивана не было возможности поговорить с руководителем перед общим собранием. На совещании Иван очень волновался, но держал себя в руках и, когда ему предоставили слово, коротко сообщил, что из-за допущенной ошибки повторит исследование к следующему совещанию. Директор вышел из себя, при всех отругал и унизил молодого сотрудника, сказав, что для всех остальных это будет наука. Иван держался спокойно и пообещал в кратчайшие сроки исправить допущенные ошибки».

Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 13.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «Рабочие места начальника цеха и некоторых его подчиненных находятся на значительном удалении друг от друга. Начальник цеха не видит, чем заняты подчиненные в течение рабочего дня. Он сомневается в том, что они загружены работой, поскольку однажды был свидетелем свободного времяпрепровождения, и собирается сократить некоторых из них. Аргументы подчиненных о занятости, недостатке времени, невозможности справиться с работой меньшим числом сотрудников слушать не хочет».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 14.

Цель	Формирование умений распознавать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач
Источник	Кейс: «В организации имеется ряд отделов и служб, тесно взаимосвязанных между собой. В одном из отделов работает специалист, от результатов которого зависит производственная деятельность смежного отдела. Он высококлассный специалист, стаж работы по этой специальности — более 20 лет, но характер — «не сахар». Нередко задания выполняет после уговоров, «выторговывая» всякие дополнительные привилегии. Можно сказать, «выкручивает руки» своему непосредственному руководителю. Столкнувшись в очередной раз с трудностями, возмущенный руководитель обратился к директору с письменной просьбой об увольнении строптивого работника по «соответствующей» статье Трудового кодекса. На что получил ответ: «Вы же знаете, что замены ему нет. Он уникальный специалист. Не трогайте его».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника?

	3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач

Кейс 15.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «На заводе с трехсменным режимом работы ни в одной из смен нет официально установленного обеденного перерыва для работников конвейера. Поскольку конвейер не останавливается, работники уходят обедать, подменяя друг друга. В это время подменяющие выполняют двойную работу. Во время одной из таких подмен в цехе появляется мастер. Увидев, что идет брак, она нашла обедающую работницу и устроила ей скандал: «Чем вы тут заняты, идите работать, нечего гнать брак!» Никакие оправдания, что всю смену отработать, не поев, невозможно, а ее сейчас под- меняют, мастер слышать не хочет. «Дома есть надо!» — говорит она и грозит увольнением».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 16.

Цель	Формирование умений распознавать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении
Источник	Кейс: «Владелица сети магазинов Алла в Петербурге приглашает свою подругу Ольгу переехать в Петербург из Тюмени, где та с семьей прожила 15 лет. Устроив переезд, Алла принимает Ольгу на работу в один из магазинов продавцом и бухгалтером. Выйдя на работу, Ольга начинает муштровать продавцов, придираться, уличать в чем-нибудь. Остальные продавцы были недовольны, так как Ольга считалась таким же продавцом, как и они. Алла металась между двух огней. Через некоторое время она обнаружила, что Ольга не навела никакого порядка в бухгалтерии, кроме того, позволяла себе отчитывать продавцов даже при покупателях. Алла долго мучилась, так как считала себя ответственной за переезд подруги в другой город, но в конце концов решила отправить Ольгу в отпуск с последующим увольнением. Социально-психологический климат в коллективе пришлось восстанавливать несколько месяцев».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника?

	3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Кейс 17.

Цель	Формирование умений распознавать мотивы поведения сотрудника, особенности эмоциональной сферы, в том числе собственной
Источник	Кейс: «Наталья устроилась на работу в новый отдел офиса. Работает здесь два месяца. Начинать работу приходилось с нуля. Через два месяца руководство компании решило расширить этот отдел и приняло на работу нового сотрудника без опыта работы. Этот сотрудник занял должность начальника отдела. Возник конфликт между Натальей и ее новым начальником. Наталья рассчитывала, что руководство компании оценит ее работу за два месяца и предложит ей возглавить этот отдел».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать мотивы поведения и особенности эмоциональной сферы сотрудника

Кейс 18.

Цель	Формирование умений распознавать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении
Источник	Кейс: «В обеденный перерыв в столовой предприятия возникает очередь, в которой все друг друга знают. К одному из впередистоящих подходит его начальник и становится к нему в очередь. Остальные возмущены, однако не рискуют высказаться вслух. Эта ситуация повторяется практически ежедневно».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Кейс 19.

Цель	Формирование умений распознавать стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации
Источник	Кейс: «С автоматической линии идет брак. Энергетик и механик обвиняют в этом друг друга. Начальник цеха поручил начальнику техбюро разобраться. Тот под благовидным предлогом уходит от решения. Тогда это поручается заместителю начальника цеха по

	технике, однако и тот не разобрался. На совещании оба начальника выступили с предложением депремировать спорящие службы. И энергетик, и механик возмущены и заявляют, что будут оспаривать это решение, обратившись к вышестоящему руководству».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации

Кейс 20.

Цель	Формирование умений распознавать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении
Источник	Кейс: «Руководитель направляет подчиненного к главному бухгалтеру по служебному делу. А у главного бухгалтера принцип: она общается только с руководителями, рядовые сотрудники в ее кабинет не вхожи. Поэтому она довольно грубо выставляет его за дверь, отругав при этом как мальчишку. Узнав о безуспешном походе, руководитель забрал у подчиненного документы, не проронив ни слова. Настроение у последнего — очень плохое: и поручение не выполнил, и унижение испытал».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника? 3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении

Кейс 21.

Цель	Формирование умений распознавать стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации
Источник	Кейс: «Сотрудники отдела проектирования получили от начальства очень важное задание с жесткими сроками исполнения. Оно состояло в разработке продукта для одного из постоянных клиентов. Через некоторое время выяснилось, что существует риск не успеть закончить задание к назначенной дате из-за скрупулезного подхода к созданию проекта. Руководитель отдела заявил, что важнее уложиться в срок, так как в противном случае вышестоящее начальство может объявить работникам выговор и лишить их премий. Но главный проектировщик возразил, что нельзя жертвовать качеством продукта, так как из-за подобного подхода можно потерять клиентов, от чего репутация фирмы может пострадать. В итоге между ними разгорелся скандал».
Задачная формулировка	Ответьте на следующие вопросы: 1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения руководителя отдела. 2. В чем возможная причина подобного поведения сотрудника?

	3. Выберите и обоснуйте наиболее приемлемый вариант решения конфликта с сотрудником.
Бланк	
Ожидаемый результат	Умение анализировать стратегии выхода из конфликта в зависимости от ситуации

Критерии оценки результатов выполнения кейса

Критерии	Шкала оценивания
причины возникновения проблемы, описанной в кейсе, определены верно и комплексно	2
проблема изложена четко, логично, последовательно, описаны ее последствия;	2
предложено от 2 и более стратегических альтернатив решения проблемы;	2
решение проблемы аргументировано;	2
предложенный план решения проблемы может быть реализован в реальных условиях.	2

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

При проведении процедуры оценивания сформированности компетенции каждый студент сначала отвечает на вопросы теста, чтобы продемонстрировать теоретическую готовность к определению особенностей поведения разных типов личности в условиях социального взаимодействия, а затем выполняет задание кейса, направленное на проверку его способности анализировать механизмы восприятия партнера по общению в межличностном и межгрупповом общении и применять приемы организационно-управленческой работы в определенной ситуации группы при решении профессиональных задач.

Результаты выполнения заданий заносятся в таблицу:

Задание	Максимальное количество баллов	Высокий уровень сформированности компетенции	Продвинутый уровень сформированности компетенции	Пороговый уровень сформированности компетенции
Тестирование	5	4-5	2-3	1-0
Кейс	10	7-10	5-6	1-4
	Итого:	11-15	6-10	1-5

Экспертный лист
фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Экономическая психология»
Направление подготовки
38.03.01 Экономика
Профили: «Финансы и кредит»
Квалификация выпускника
бакалавр

1. Формальное оценивание		
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют
Наличие обязательных структурных элементов:		
– титульный лист	+	
– пояснительная записка	+	
– комплект оценочных средств	+	
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания	+	
Наличие дополнительных структурных элементов:		
– наличие оценочных листов к заданиям	+	

Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы	+		
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы	+		
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС	+		
Соответствует формируемым компетенциям	ОК-5, ОК-7, ПК-9		

Заключение: ФОС рекомендуется к внедрению.

Эксперт:
Директор ГБОУ ДПО
Центр повышения квалификации
специалистов «Региональный
социопсихологический центр», к.псх.н. Клюева Т.Н.