Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 09.09.2024 14:38:32
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

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

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
_____ Н.Н. Кислова

Ярушкин Н.Н.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология управления»
Направление подготовки (специальность)
37.04.01 Психология

Направленность (профиль)
«Социальная психология»

Квалификация выпускника
Магистр

Рассмотрено
Протокол № 11 от 25.06.2024
Заседания кафедры психологии и социальной педагогики

Одобрено
Начальник Управления образовательных программ
Н.А. Доманина

Самара 2024

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Психология управления» разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования– магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, основной профессиональной образовательной программой «Социальная психология» с учетом требований профессионального стандарта 01.002 Педагог-психолог (Психолог в сфере образования), утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015 г. N 514н; 03.008 Психолог в социальной сфере, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. N 682н.

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности части компетенции ПК-2, УК-3.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенции:

Универсальные компетенции:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде

При формировании обозначенной компетенции должны быть получены следующие образовательные результаты:.

Знает: современные принципы, методы и техники управления

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

При формировании обозначенной компетенции должны быть получены следующие образовательные результаты:

Умеет: анализировать возникающие проблемы в трудовом коллективе и пути их решения

УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение

При формировании обозначенной компетенции должны быть получены следующие образовательные результаты:

Владеет: методами психологического отбора, адаптации и оценки персонала

ПК-2 Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке просветительско-профилактических программ, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-2.3 Проявляет готовность к разработке программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

При формировании обозначенной компетенции должны быть получены следующие образовательные результаты:

Умеет: разрабатывать рекомендации, направленные на повышение уровня эффективности управления

Требование к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: особых требований нет

Инструменты: особых требований нет

Расходные материалы: листы с заданиями, листы для ответов, ручки

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 1 час 30 минут

Комплект оценочных средств:

Оценочные средства	Образовательные результаты	Код компетенции
КИМ (тестовое задание, коллоквиум) Задание 1. Тест Задание4. Коллоквиум	Знает: современные принципы, методы и техники управления Умеет: анализировать возникающие проблемы в трудовом коллективе и пути их решения Владеет: методами психологического отбора, адаптации и оценки персонала Умеет: разрабатывать рекомендации, направленные на повышение уровня эффективности управления	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.4 ПК-2.3
Проект (практические задания) Задание 2. Задание 3.	Знает: современные принципы, методы и техники управления Умеет: анализировать возникающие проблемы в трудовом коллективе и пути их решения Владеет: методами психологического отбора, адаптации и оценки персонала Умеет: разрабатывать рекомендации, направленные на повышение уровня эффективности управления	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.4 ПК-2.3

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации с целью установления уровня сформированности компетенций (УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде; УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей; УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение; ПК-2.3 Проявляет готовность к разработке программ психолого-профилактического просвещения, а также

программ учебных курсов по психологии) включает в себя выполнение одного тестового задания, которое может быть использовано в групповом и персональном вариантах, двух заданий – проектов, включающих в себя по 12 персональных заданий в каждом и устный опрос (коллоквиум).

Задание 1. Тест для проверки сформированности компетенции (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.4; ПК-2.3)

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частностей, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1**.** Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя все варианты, кроме:
1). Наем
2). Адаптацию
3). Оценку
4). Реструктуризацию

2. В решениях по результатам собеседования, как основного этапа отбора будущих сотрудников, решающее слово принадлежит:
1). Будущим непосредственным руководителям
2). Менеджеру организации по кадрам
3). Финансовой дирекции организации
4). Ведущим специалистам организации

3. В четырехшаговую схему проведения аттестационных собеседований не входит:
1). Подготовка
2). Настройка на собеседование
3). Собеседование
4). Тестирование

4. В число эффектов неудовлетворительного состояния внутриорганизационных коммуникаций входит:
1). Увеличение текучести кадров
2). Порождение потенциально разрушительных для организации слухов
3). Снижение трудовой мотивации
4). Все названное

5. Кадровый менеджмент представлен несколькими основными парадигмами, укажите лишнюю:
1). Доктрина научной организации труда
2). Доктрина человеческих отношений
3). Доктрина социальных отношений
4). Доктрина командного менеджмента

6. Среди типов профессиональной культуры кадрового менеджмента, укажите лишний:
1). Бюрократическая организационная культура
2). Демократическая организационная культура
3). Предпринимательская организационная культура
4). Партиципативная организационная культура

7. В теории и практике управления человеческой стороной организации можно выделить несколько концепций, укажите лишнюю:
1). Использования трудовых ресурсов
2). Управления отношениями
3). Управления персоналом
4). Управления человеческими ресурсами

8. Теория трудовой мотивации Ф.Герцберга включает факторы:
1). Гигиенические факторы и мотиваторы
2). Финансовые и эмоциональные
3). Прямые и косвенные
4). Экономические и социальные

9. Среди типов кадровой политики, укажите лишний:
1). Пассивная
2). Реактивная
3). Прогрессивная
4). Активная

10. Воздействие на поведение с помощью манипуляций применяется в отсутствие формальной власти. Ими обычно пользуются:

1). Начальники по отношению к подчиненным
2). Коллеги по отношению друг к другу
3). Подчиненные по отношению к начальникам
4). Менеджер по отношению к своему секретарю

11. Менеджер должен:
1). Единолично выдвинуть цели, которые соответствуют его планам
2). Привлечь к постановке целей как можно больше сотрудников
3). Поручить определение целей одному-двум подчиненным
4). Привлечь к постановке целей неформального лидера

12. Предположения «люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы», «чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль, угрозу наказания» относятся:
1). К теории «Y»
2). К теории «X»
3). К теории « V»
4). К теории « Z»

13. Психологический критерий эффективности организации включает в себя все перечисленное, кроме:
1). Удовлетворенность работников членством в коллективе и трудом
2). Мотивация сотрудников
3). Производительность труда
4). Авторитет руководителя

14. К основным кадровым процессам относятся все перечисленное, кроме:
1). Набор персонала
2). Адаптация персонала
3). Повышение производительности труда персонала
4). Мотивация и стимулирование

15. В соответствии с теорией А.Маслоу необходимо, чтобы руководитель:
1). Понимал, что необходимо периодически повышать зарплату, удовлетворять потребности человека в социальном статусе
2). Попытался выяснить, что стимулирует работника
3). Сосредоточился на эгоистических интересах человека
4). Позаботился о гарантиях безопасности

16. Отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:
1). Горизонтальные и вертикальные
2). Условные и безусловные
3). Деловые и эмоциональные
4). Конфликтные и неконфликтные

17. Процесс адаптации новых работников включает в себя несколько этапов, укажите лишний:
1). Оценка уровня подготовки новичка
2). Ориентация
3). Действенная адаптация
4). Стабилизация

18. Основные подходы к оценке труда, укажите лишний:
1). Оценка результата
2). Оценка поведения
3). Оценка профессиональных знаний
4). Рейтинги успешности

19. Анализ результатов аттестации включает в себя все перечисленное, кроме:
1). Оценка труда
2). Оценка персонала
3). Оценка текучести персонала
4). Собеседование по результатам

20. «Управленческая решетка Блэйка и Мутона» – это:
1). Схема, определяющая 5 основных стилей руководства и ранжирующая соотношение «забота о человеке» и «забота о производстве»
2). Система лидерства
3). Картина поведенческого подхода к лидерству

21.Система корпоративного кадрового менеджмента должна интегрировать технологии, кроме:
1). Управления репутацией (моральный капитал)
2). Психологического контракта (социальный капитал)
3). Организационного научения (культурный капитал)
4). Формирования профессиональных знаний (профессиональный капитал)

22. Роли, ключевые для профессии менеджера по персоналу. Исключите лишнюю:
1). Кадровый стратег
2). Руководитель службы управления персоналом
3). Кадровый технолог
4). Кадровый тактик

23. В управленческой практике выделены три основных типа организационной структуры, укажите лишний тип:
1). Линейная
2). Производственная
3). Функциональная
4). Адаптивная

24. Среди существующих форм управления отметьте лишнюю:
1). Коллективистская управленческая форма
2). Индивидуальная управленческая форма
3). Рыночная управленческая форма
4). Бюрократическая управленческая форма

25. Современные методы управления персоналом могут быть объединены в три группы, исключите лишнюю:
1). Методы формирования кадрового состава организации
2). Методы поддержания работоспособности персонала
3). Методы изучения совместимости персонала
4). Методы оптимизации кадрового потенциала

26. К методам набора персонала из внутреннего источника относятся все нижеперечисленное, кроме:
1). Внутренний конкурс
2). Поиск через средства массовой информации
3). Совмещение профессий
4). Ротация

27. К внешним источникам подбора персонала все, кроме:
1). Центры занятости
2). Агентства по найму (кадровые агентства)
3). Самостоятельный поиск через средства массовой информации
4). Информирование коллектива о вакансиях

28. До принятия решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько ступеней отбора, кроме:
1). Предварительную отборочную беседу
2). Заполнение бланка заявления
3). Анкетирование
4). Тестирование

29. К методам оценки персонала относятся все перечисленные, кроме:
1). Центры оценки персонала
2). Тестирование (тесты на профпригодность, общие тесты способностей, личностные тесты)
3). Биографический метод
4). Профессиографический метод

30. Среди некоторых фаз развития профессионала выделите лишнюю:
1). Оптант
2). Адепт, адаптант
3). Интернал, мастер
4). Экстернал

Оценочный лист к заданию 1 (модельный ответ):

1 - 4	6 - 2	11 - 2	16 - 3	21 - 4	26 - 2
2 –13	7 - 2	12 - 2	17 - 4	22 - 4	27 - 4
3 - 4	8 - 1	13 - 3	18 - 3	23 - 2	28 - 3
4 - 4	9 - 3	14 - 3	19 - 3	24 - 2	29 - 4
5 - 3	10 - 2	15 - 2	20 - 1	25 - 3	30 - 4

Критерии оценки:
Оценивается каждый ответ на вопрос.
1 балл –правильный ответ
0 баллов – неправильный ответ
Максимальное количество баллов – 30.

Задание 2. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции (УК-3.1; УК-3.2)
:

Провести опрос работников с целью изучения факторов, влияющих на их профессиональную деформацию личности и предложить свои рекомендации по профилактике одного из этих факторов: (анкета, результаты опроса, рекомендации).

Индивидуальные варианты выполнения задания:
1). Экстремальные условия;
2). Отсутствие контроля;
3). Властные полномочия;
4). Уровень заработной платы;
5). Стаж работы;
6). Национальные особенности;
7). Специфика работы;
8). Возраст;
9). Темперамент;
10). Характер;
11). Особенности личностной мотивации;
12). Культурный уровень.

Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):

9 баллов – на основе проведенного опроса работников изучены факторы, влияющие на их профессиональную деформацию личности и разработаны соответствующие рекомендации;

6 баллов – проведен анализ одного из факторов, влияющих на профессиональную деформацию личности работников и разработаны соответствующие рекомендации;

3 балла – проанализировано влияние одного из факторов на профессиональную деформацию личности работников.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Задание 3. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции (УК-3.4; ПК-2.3) - готовности модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий в форме конкретных умений и навыков:

Провести анализ объективных и субъективных факторов, влияющие на успешность профессиональной деятельности руководителя» и представить свои рекомендации по оптимизации одного из этих факторов, согласно предложенному варианту.

Индивидуальные варианты выполнения задания:
1). Сфера профессиональной деятельности;
2). Уровень руководящей деятельности;
3). Качество профессионального образования;
4). Стаж работы;
5). Отношение со стороны вышестоящего руководителя;
6). Корпоративная культура;
7). Отношение со стороны коллег;
8). Отношение со стороны подчиненных;
9). Личностные особенности;
10). Профессиональная мотивация;
11). Стиль руководства;
12). Методы руководства.

Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):

9 баллов – проведен достаточно полный анализ объективных и субъективных факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности руководителя» и представлены рекомендации по оптимизации одного из них;

6 баллов – проведен анализ одного из факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности руководителя и представлены рекомендации по его оптимизации;

3 балла – проведен анализ одного из факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности руководителя.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Задание 4. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам курса для проверки сформированности компетенции (УК-3.1; УК-3.2; УК-3.4; ПК-2.3):

1. Различия в понятиях «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Методы управления персоналом
4. Экономический подход к управлению персоналом
5. Органический подход к управлению персоналом
6. Гуманистический подход к управлению персоналом
7. История развития служб управления персоналом
8. Основные функции служб управления персоналом
9. Теории человеческого и социального капитала
10. Понятие и значение организационной культуры в развитии организации
11. Содержание организационной культуры
12. Основные типы организационной культуры
13. Факторы привлекательности организационной культуры
14. Понятие «кадровый менеджмент» и его основные теории
15. Понятие, цели и объекты кадровой политики
16. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики
17. Функции кадровой политики
18. Виды кадровой политики
19. Кадровая стратегия и ее типы
20. Цели и задачи кадрового планирования
21. Маркетинг персонала и его функции
22. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их достоинства и недостатки
23. Методы привлечения персонала
24. Задачи и содержание отбора персонала
25. Кадровое собеседование, его виды и задачи
26. Виды интервью
27. Адаптация новых сотрудников и ее виды
28. Этапы адаптации
29. Основные адаптационные технологии
30. Недирективные формы сокращения персонала
31. Технологии недирективного сокращения персонала
32. Проблема текучести кадров
33. Понятие «аттестация» и ее цели
34. Объекты оценки (результатов и компетенций)
35. Методы оценки персонала
36. Этапы аттестации
37. Содержательные теории мотивации
38. Процессуальные теории мотивации
39. Особенности экономического стимулирования
40. Особенности неэкономического стимулирования
41. Цели и типы профессионального обучения
42. Виды, характеристики и факторы деловой карьеры
43. Этапы деловой карьеры
44. Планирование и условия деловой карьеры
45. Работа с резервом
46. Стадии формирования резерва
47. Подготовка и отбор резерва
48. Вертикальная и горизонтальная карьера
49. Основные причины профессионального стресса

50. Методы управления профессиональным стрессом
51. Конструктивные и деструктивные конфликты
52. Объективные и субъективные причины конфликтов
53. Анализ конфликтов
54. Виды конфликтов
55. Этапы развития конфликта
56. Производственные конфликты
57. Правовое разрешение трудовых конфликтов
58. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

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

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенцией (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
УК-3 ПК-2	Задание 1	30	30	16-20	21-27	28-30
	Задание 2	9	9	3	6	9
	Задание 3	9	9	3	6	9