Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 10.06.2025 14:39:42
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 Николай Николаевич

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 № 10 от 27.05.2025
Заседания кафедры психологии и социальной педагогики

Одобрено
Начальник Управления образовательных программ
Н.А. Доманина

Самара 2025

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