

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Никитина Елена Александровна
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 25.10.2024 18:15:06
Уникальный программный ключ:
b82bb1b02541bfa5ccfb5e275a3d186687f0792d

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

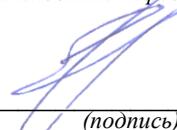
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой

КОММУНИКОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ

(наименование кафедры полностью)



Е.А. Никитина

(подпись)

«30» августа 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Для текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине

«Психология управления коллективом»

15.04.06 «Мехатроника и робототехника»

1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

1.1 Вопросы и задания в тестовой форме

Раздел (тема) дисциплины: «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки».

1. Что является объектом науки управления?

- a) Человек
- b) Организация
- c) Природа

2. Как можно определить предмет науки управления?

3. Какие из перечисленных являются основными категориями управления?

- a) Организация
- b) Субъект управления
- c) Объект управления
- d) Все вышеперечисленное

4. Что изучает психология управления?

5. Какие уровни включает психолого-управленческая проблематика?

- a) Индивидуальный
- b) Групповой
- c) Организационный
- d) Все вышеперечисленное

6. Какова основная идея «классической теории научного менеджмента» Ф. Тейлора?

7. Кто из перечисленных является основоположником бюрократической теории управления?

- a) Ф. Тейлор
- b) М. Вебер
- c) А. Файоль

8. В чем заключаются основные принципы управления по А. Файоллю?

9. Что стало основным фокусом доктрины «человеческих отношений»?

- a) Повышение производительности труда
- b) Удовлетворение социальных и психологических потребностей работников
- c) Оптимизация производственных процессов

10. Как Э. Мейо повлиял на развитие управленческой мысли?

11. Какой подход в управлении рассматривает организацию как систему, состоящую из взаимосвязанных частей?

- a) Системный
- b) Ситуационный
- c) Количественный

12. В чем заключается суть ситуационного подхода в управлении?

13. Какой подход в управлении акцентирует внимание на использовании математических и статистических методов?

- a) Эмпирический
- b) Количественный
- c) Системный

14. Каковы основные тенденции развития управленческой мысли в последние десятилетия?

15. Какой подход в управлении основывается на изучении конкретных управленческих ситуаций и опыта?

- a) Системный
- b) Эмпирический
- c) Ситуационный

16. Какие характерные черты присущи американской управленческой культуре?

17. Какая управленческая культура известна своим акцентом на коллективизм и долгосрочное планирование?

- a) Американская
- b) Японская
- c) Европейская

18. В чем заключаются особенности европейской управленческой культуры?

19. Какая из перечисленных культур управления известна своей бюрократичностью и плановой экономикой?

- a) Советская
- b) Американская
- c) Японская

20. Каковы основные отличия между американской и японской управленческими культурами?

21. Какой из подходов в управлении был наиболее распространен в середине 20 века?

- a) Классический
- b) Системный

с) Количественный

22. Какой Я. Морено внес вклад в развитие теории «человеческих отношений»?

23. Какое значение имеет теория А. Маслоу для управления персоналом?

- а) Оптимизация производственных процессов
- б) Понимание мотивации сотрудников
- с) Разработка стратегий управления

24. Как современный менеджмент использует системный подход в практике управления?

25. Какой из подходов в управлении акцентирует внимание на адаптации к изменяющимся условиям?

- а) Системный
- б) Ситуационный
- с) Количественный

Раздел (тема) дисциплины: «Личность руководителя. Психология индивидуальности управления».

1. Какое из утверждений верно относительно руководства и лидерства?

- а) Руководство и лидерство — это одно и то же
- б) Руководство связано с формальной властью, а лидерство — с влиянием
- с) Лидерство всегда следует за руководством

2. В чем основное различие между руководством и лидерством?

3. Какая из следующих функций не относится к управленческой деятельности?

- а) Планирование
- б) Организация
- с) Производство

4. Перечислите основные функции управленческой деятельности.

5. Какая из функций управления связана с распределением ресурсов и задач?

- а) Мотивация
- б) Контроль
- с) Организация

6. В чем заключается суть «теории черт» лидерства?

7. Какая теория лидерства утверждает, что эффективность лидера зависит от ситуации?

- а) Теория черт
- б) Ситуационная теория

с) Синтетическая концепция

8. Каковы основные идеи синтетической концепции лидерства?

9. Какое из перечисленных качеств не является профессионально важным для руководителя?

- a) Коммуникабельность
- b) Нерешительность
- c) Ответственность

10. Какие качества способствуют авторитету руководителя?

11. Какой стиль управления характеризуется высокой степенью контроля и минимальным участием сотрудников в принятии решений?

- a) Демократический
- b) Авторитарный
- c) Либеральный

12. Дайте психологическую характеристику демократического стиля руководства.

13. Какой стиль управления предоставляет сотрудникам максимальную свободу в принятии решений?

- a) Авторитарный
- b) Демократический
- c) Либеральный

14. Какие объективные и субъективные факторы влияют на выбор

15. Какой из этапов не относится к процессу принятия управленческих решений?

- a) Определение проблемы
- b) Анализ альтернатив
- c) Оценка персонала

16. Какие этапы включает в себя процесс принятия управленческих решений?

17. Какой критерий не используется для оценки эффективности управленческих решений?

- a) Время
- b) Стоимость
- c) Лояльность сотрудников

18. Каковы критерии эффективности управленческих решений?

19. Что из перечисленного является преимуществом делегирования полномочий?

- a) Увеличение рабочей нагрузки руководителя
- b) Развитие навыков сотрудников

с) Снижение эффективности работы

20.Какие задачи руководитель не должен делегировать?

21.Какое из утверждений верно относительно планирования карьеры подчиненных?

- a) Это исключительно задача руководителя
- b) Это совместный процесс между руководителем и подчиненным
- c) Это полностью ответственность подчиненного

22.Как руководитель может планировать свою деловую карьеру?

23.Какой стиль управления чаще всего ассоциируется с высоким уровнем инноваций и креативности?

- a) Авторитарный
- b) Демократический
- c) Либеральный

24.Каковы основные преимущества и недостатки либерального стиля управления?

25.Какой из факторов наиболее сильно влияет на выбор стиля управления?

- a) Личностные качества руководителя
- b) Техническая оснащенность организации
- c) Географическое положение

Раздел (тема) дисциплины: «Личность подчиненного как объект управления. Требования к личности подчиненного».

1.Какое из качеств не является требованием к личности подчиненного?

- a) Ответственность
- b) Лень
- c) Коммуникабельность

2.Какие ключевые качества необходимы подчиненному для эффективной работы в организации?

3.Какой из следующих типов подчиненного является конструктивным?

- a) Тот, кто саботирует задачи
- b) Тот, кто предлагает улучшения
- c) Тот, кто избегает ответственности

4.Какие характеристики присущи деструктивному типу подчиненного?

5.Почему знание личности подчиненного важно для управления его поведением и деятельностью?

6.Какое из утверждений верно относительно знания личности подчиненного?

- a) Оно не влияет на стиль управления
- b) Оно помогает адаптировать стиль управления
- c) Оно всегда приводит к конфликтам

7. Какие индивидуально-психологические особенности подчиненного могут влиять на его работу?

8. Какое из следующих утверждений верно относительно учета индивидуально-психологических особенностей подчиненного?

- a) Они игнорируются в процессе управления
- b) Они учитываются для повышения эффективности
- c) Они всегда препятствуют достижению целей

9. Опишите роль «лидера» в команде по М. Белбину и его основные характеристики.

10. Какая роль по М. Белбину отвечает за генерацию новых идей?

- a) Реализатор
- b) Генератор идей
- c) Контролер

11. Какие достоинства и недостатки присущи роли «организатора» в команде по М. Белбину?

12. Какая роль по М. Белбину связана с поддержанием позитивной атмосферы в коллективе?

- a) Душа коллектива
- b) Объективный критик
- c) Снабженец

13. Каковы основные этапы процесса социализации подчиненного в организации?

14. Какое из следующих утверждений верно относительно социализации подчиненного?

- a) Социализация не влияет на эффективность работы
- b) Социализация помогает интегрироваться в коллектив
- c) Социализация всегда приводит к конфликтам

15. Какие факторы способствуют успешной социально-психологической адаптации подчиненного?

16. Какое из утверждений верно относительно социально-психологической адаптации?

- a) Она не зависит от условий в коллективе
- b) Она может быть улучшена через поддержку коллег
- c) Она всегда происходит автоматически

17. Как социальный статус подчиненного влияет на его взаимодействие с коллегами?

18. Какое из утверждений верно относительно внутригруппового статуса?

- a) Он всегда выше социального статуса
- b) Он может изменяться в зависимости от ситуации
- c) Он не влияет на отношения в коллективе

19. Как руководитель может эффективно управлять распределением деловых ролей в команде?

20. Какая роль по М. Белбину отвечает за анализ и объективную критику идей?

- a) Лидер
- b) Реализатор
- c) Объективный критик

21. Какие личностные особенности способствуют успешному выполнению роли «контролера» в команде?

22. Какое из утверждений верно относительно роли «снабженца»?

- a) Он не участвует в процессе принятия решений
- b) Он обеспечивает команду необходимыми ресурсами
- c) Он всегда выполняет роль лидера

23. Как руководитель может поддерживать позитивную атмосферу в коллективе?

24. Какое из утверждений верно относительно роли «реализатора»?

- a) Он отвечает за генерацию идей
- b) Он воплощает идеи в жизнь
- c) Он критикует предложения

25. Какие стратегии могут помочь руководителю в управлении социально-психологической адаптацией подчиненных?

**Раздел (тема) дисциплины: «Общение в деятельности руководителя»
Особенности управленческого общения и его основные функции.**

1. Какова одна из основных функций управленческого общения?

- a) Установление дружеских отношений
- b) Обмен информацией
- c) Проведение собраний

2. Назовите три особенности управленческого общения.

3. Какой из следующих факторов может негативно влиять на межличностное восприятие в управленческом общении?

- a) Эмпатия

- b) Стереотипы
- c) Открытость

4.Какие проблемы межличностного восприятия могут возникать в управленческом общении?

5.Каковы основные компоненты имиджа руководителя?

6.Какой из следующих факторов не влияет на имидж руководителя?

- a) Внешний вид
- b) Стиль общения
- c) Личное мнение подчиненных

7.Опишите, как происходит обмен информацией между руководителем и подчиненным.

8.Какой из следующих элементов не является частью эффективного обмена информацией?

- a) Четкость
- b) Двусмысленность
- c) Актуальность

9.Какие основные коммуникативные барьеры могут возникать в управленческом общении?

10. Какой из следующих барьеров связан с недостатком доверия к собеседнику?

- a) Авторитет
- b) Избегание
- c) Непонимание

11. Как можно преодолеть барьер «непонимание» в управленческом общении?

12.Какой из следующих факторов не способствует эффективному взаимодействию в управленческом общении?

- a) Открытость
- b) Негативизм
- c) Четкость

13.Какова роль выбора стратегии поведения в управленческом общении?

14.Какое из следующих «я» - состояний по Э. Берну связано с заботой о других?

- a) Родитель
- b) Взрослый
- c) Ребенок

15.Как выбор дистанции влияет на восприятие в управленческом общении?

16. Опишите сущность коммуникации в организации и ее основные функции.

17. Какой из следующих типов коммуникации является вертикальным?

- a) Общение между коллегами на одном уровне
- b) Общение между руководителем и подчиненным
- c) Общение в неформальной обстановке

18. В чем различие между формальными и неформальными каналами связи в организации?

19. Какой из следующих каналов связи является формальным?

- a) Личное общение
- b) Официальные письма
- c) Разговоры за обедом

20. Какие причины могут привести к неудовлетворительной коммуникации в организации?

21. Какое из следующих последствий не связано с неудовлетворительной коммуникацией?

- a) Повышение уровня конфликтов
- b) Увеличение продуктивности
- c) Снижение морального духа сотрудников

22. Назовите три основных пути повышения эффективности восходящей коммуникации.

23. Какое из следующих утверждений верно относительно нисходящей коммуникации?

- a) Она всегда является формальной
- b) Она должна быть односторонней
- c) Она должна быть понятной и доступной

24. Каковы основные навыки, необходимые для успешного управленческого общения?

25. Какой из следующих факторов не является частью эффективного управленческого общения?

- a) Умение слушать
- b) Игнорирование мнений других
- c) Способность к эмпатии

Раздел (тема) дисциплины: **«Психология управленческого воздействия в деятельности» руководителя».**

1. Какой из следующих факторов не относится к психологическим воздействиям?

- a) Внушение
- b) Убеждение
- c) Физическое принуждение

2. Опишите, что такое психологическое воздействие и его основные цели.

3. Какой из следующих феноменов относится к групповому давлению?

- a) Конформизм
- b) Диссонанс
- c) Эмпатия

4. Назовите и кратко опишите основные концепции психологического воздействия.

5. Что такое феномен «нога в дверях» и как он используется в психологическом воздействии?

6. Какой из следующих феноменов связан с изменением поведения под воздействием группы?

- a) Диссонанс
- b) Конформизм
- c) Подражание

7. Опишите основные способы психологического воздействия на человека.

8. Какой из следующих способов воздействия основан на эмоциональном заражении?

- a) Убеждение
- b) Внушение
- c) Заражение

9. Какие правила и принципы необходимо учитывать при организации убеждающей информации?

10. Какой из следующих принципов не является частью эффективной убеждающей информации?

- a) Четкость
- b) Эмоциональность
- c) Сложность

11. Назовите основные составляющие процесса воздействия по Д. Майерсу.

12. Какой из следующих компонентов не входит в процесс воздействия?

- a) Источник
- b) Сообщение
- c) Результат

13. Какова типология объектов психологического воздействия?

14. Какой из следующих объектов не является объектом психологического воздействия?

- a) Индивид
- b) Группа
- c) Предмет

15. Опишите основные формы прямого управленческого воздействия.

16. Какой из следующих методов не является формой прямого управленческого воздействия?

- a) Приказ
- b) Рекомендация
- c) Наблюдение

17. Каковы функции прямого управленческого воздействия?

18. Какой из следующих функций не выполняет руководитель в процессе управления?

- a) Информационная
- b) Эмоциональная
- c) Контрольно-оценочная

19. В чем различие между прямыми и косвенными методами управления поведением подчиненных?

20. Какой из следующих методов является косвенным?

- a) Приказ
- b) Инструктаж
- c) Мотивация через поощрение

21. Каковы основные принципы эффективного психологического воздействия на сотрудников?

22. Какой из следующих факторов не влияет на эффективность управленческого воздействия?

- a) Уровень доверия
- b) Четкость коммуникации
- c) Внешний вид руководителя

23. Какие методы можно использовать для повышения мотивации сотрудников?

24. Какой из следующих методов является формой косвенного воздействия?

- a) Беседа
- b) Призыв

с) Поддержка

25. Каковы последствия недостаточной эффективности управленческого воздействия?

Раздел (тема) дисциплины: **«Психология управленческого труда руководителя. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя».**

1. Какой из следующих способов психологического воздействия подразумевает передачу эмоций и настроений от одного человека к другому?

- a) Внушение
- b) Заражение
- c) Подражание
- d) Убеждение

2. Какой из перечисленных методов управления является прямым?

- a) Указание
- b) Рекомендация
- c) Беседа
- d) Все вышеперечисленные

3. Какой принцип организации эффективной убеждающей информации включает в себя ясность и доступность изложения?

- a) Эмоциональность
- b) Структурированность
- c) Логичность
- d) Все вышеперечисленные

4. Какой из следующих методов управленческого воздействия является наиболее формальным?

- a) Беседа
- b) Приказ
- c) Рекомендация
- d) Инструктаж

5. Какой из следующих методов управления поведением подчиненного является косвенным?

- a) Указание
- b) Инструктаж
- c) Мотивация
- d) Приказ

6. Какой из следующих этапов не является частью деловой беседы?

- a) Подготовка
- b) Оценка результатов

- c) Установление контакта
- d) Завершение

7. Какой из следующих факторов не влияет на социально-психологический климат в организации?

- a) Стиль руководства
- b) Уровень зарплаты
- c) Наличие неформальных лидеров
- d) Качество мебели в офисе

8. Какой из следующих видов совещаний предназначен для обсуждения конкретных вопросов и проблем?

- a) Информационное
- b) Проблемное
- c) Стратегическое
- d) Оперативное

9. Какой из следующих методов является частью алгоритма взаимодействия руководителя с неформальными структурами?

- a) Игнорирование
- b) Прямое давление
- c) Установление доверительных отношений
- d) Устное предписание

10. Какой из следующих факторов не является признаком эффективного коллектива?

- a) Высокая степень доверия
- b) Конфликты между участниками
- c) Общие цели
- d) Поддержка и взаимопомощь

11. Опишите основные принципы организации эффективной убеждающей информации.

12. Перечислите основные функции прямого управленческого воздействия.

13. Какой метод управления поведением подчиненного включает в себя прямое указание на действия?

- a) Убеждение
- b) Инструктаж
- c) Подражание
- d) Заражение

14. В чем заключается отличие формальной и неформальной структуры организации?

15. Какие этапы включает в себя проведение деловой телефонной беседы?

16. Каковы признаки эффективного коллектива?

17. Каковы основные задачи выступающего перед аудиторией?

18. Опишите особенности проблемной (дисциплинарной) беседы.

19. Каковы основные причины возникновения неформальных структур в организациях?

20. Какие рекомендации можно дать для подготовки и проведения служебного совещания?

21. Какой из методов управленческого воздействия является наиболее формальным и требует выполнения?

- a) Рекомендация
- b) Приказ
- c) Беседа
- d) Призыв

22. Каковы основные принципы управления социально-психологическим климатом в организации?

23. Каковы основные этапы деловой беседы?

24. Каковы принципы организации и проведения служебного совещания?

25. Какой принцип является ключевым для организации эффективной убеждающей информации?

- a) Эмоциональность
- b) Логичность
- c) Конфиденциальность
- d) Сложность

Раздел (тема) дисциплины: «Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов».

1. Какое определение лучше всего описывает конфликт?

- a) Состояние согласия
- b) Противоречие между интересами
- c) Процесс коммуникации
- d) Состояние сотрудничества

2. Какой элемент не является частью структуры конфликта?

- a) Стороны конфликта
- b) Причины конфликта

- c) Результат конфликта
- d) Согласие сторон

3. Какой из следующих вариантов является конструктивной функцией конфликта?

- a) Ухудшение отношений
- b) Стимулирование изменений
- c) Повышение стресса
- d) Создание недовольства

4. Какой из следующих типов конфликтов возникает из-за различий в ценностях и убеждениях?

- a) Ролевые конфликты
- b) Конфликты интересов
- c) Конфликты личностные
- d) Конфликты структурные

5. Какой из следующих факторов не является причиной организационных конфликтов?

- a) Недостаток ресурсов
- b) Различия в целях
- c) Высокий уровень доверия
- d) Конфликтующие роли

6. Какой из следующих методов прогнозирования конфликтов включает в себя анализ организационной структуры?

- a) Социально-психологический
- b) Организационно-управленческий
- c) Объективный
- d) Психологический

7. Какой из следующих критериев завершения конфликта подразумевает полное согласие сторон?

- a) Компромисс
- b) Победа одной стороны
- c) Прекращение конфликта
- d) Согласие сторон

8. Какой из следующих способов разрешения конфликта является конструктивным?

- a) Игнорирование
- b) Прямое противостояние
- c) Поиск компромисса
- d) Угроза

9. Какое из следующих утверждений о деструктивных функциях конфликта является верным?

- a) Они способствуют развитию команды

- b) Они могут привести к снижению производительности
- c) Они всегда решают проблемы
- d) Они усиливают доверие

10. Какой из следующих факторов не относится к социально-психологическим причинам конфликтов?

- a) Непонимание
- b) Конфликтующие интересы
- c) Личностные различия
- d) Разные уровни образования

11. Опишите основные этапы динамики конфликта.

12. Какие условия способствуют предупреждению конфликтов в организации?

13. Каковы оптимальные управленческие решения для предупреждения конфликтов?

14. Какие формы завершения конфликта вы можете выделить?

15. Опишите основные правила поведения в конфликтном взаимодействии.

16. Каковы особенности предупреждения конфликтов между руководителем и подчиненным?

17. Каковы особенности разрешения конфликтов между руководителем и неформальным лидером?

18. Опишите алгоритм деятельности руководителя по управлению конфликтами.

19. Каковы основные причины возникновения конфликтов в организациях?

20. Как можно оценить результаты деятельности по управлению конфликтами?

21. Каковы основные деструктивные функции конфликтов в организации?

22. Каковы основные характеристики конструктивного разрешения конфликтов?

23. Какие факторы могут способствовать эскалации конфликта?

24. Какова роль руководителя в разрешении конфликтов в команде?

25. Каковы признаки того, что конфликт достиг своей кульминации?

Шкала оценивания: 5-балльная.

Баллы за каждый вопрос выставляются по дихотомической шкале: 0,5 балла за

правильный ответ (выполнено) и 0 баллов за неправильный ответ (не выполнено).

Количество вопросов: 25

Максимальное количество баллов: 25 вопросов × 0,5 балла = 12,5 баллов

Перевод баллов в оценку по 5-балльной шкале:

12,5 - 10 баллов: Оценка «отлично»

9,5 - 7 баллов: Оценка «хорошо»

6,5 - 5 баллов: Оценка «удовлетворительно»

4,5 - 0 балла: Оценка «неудовлетворительно»

1.2 Ситуационные задачи:

1. Раздел (тема) дисциплины: «Теоретические основы психологии управления. Развитие управленческой науки».

Ваша компания внедряет новую управленческую модель, основанную на последних исследованиях в области психологии управления. Вам необходимо разработать план внедрения этой модели, учитывая теоретические основы и современные тенденции. Как вы будете учитывать психологические аспекты в процессе изменений, чтобы минимизировать сопротивление сотрудников?

2. Раздел (тема) дисциплины: «Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления».

Новый руководитель пришел в команду, где стиль управления был авторитарным. Он хочет изменить подход на более демократичный. Как ему адаптировать свой индивидуальный стиль управления, чтобы успешно внедрить изменения и завоевать доверие команды? Какие психологические аспекты он должен учитывать?

3. Раздел (тема) дисциплины: «Личность подчиненного как объект управления».

В вашей команде есть сотрудник, который демонстрирует низкую мотивацию и неэффективность в работе. Вам необходимо провести индивидуальную беседу с ним, чтобы понять причины его поведения и помочь ему улучшить результаты. Как вы будете подходить к этой ситуации, учитывая личные характеристики подчиненного?

4. Раздел (тема) дисциплины: «Общение в деятельности руководителя».

На собрании команды возник конфликт из-за недопонимания задач. Вам необходимо провести повторное собрание, чтобы прояснить ситуацию и восстановить рабочую атмосферу. Как вы будете строить свое общение с командой, чтобы избежать дальнейших конфликтов и наладить эффективное взаимодействие?

5. Раздел (тема) дисциплины: «Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя».

Вы заметили, что некоторые сотрудники игнорируют ваши указания и не выполняют поставленные задачи. Как вы можете изменить свое управленческое воздействие, чтобы повысить их вовлеченность и ответственность? Какие психологические техники вы можете использовать для достижения этого?

6. Раздел (тема) дисциплины: «Психология управленческого труда руководителя. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя».

Ваша команда работает над важным проектом, но наблюдаются проблемы с координацией и взаимодействием между членами группы. Как вы будете управлять групповыми процессами, чтобы повысить эффективность работы команды? Какие психологические методы вы можете применить для улучшения командной динамики?

7. Раздел (тема) дисциплины: «Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов».

В вашей организации произошел конфликт между двумя ключевыми сотрудниками, что негативно сказывается на работе всей команды. Как вы будете управлять этой конфликтной ситуацией? Какие психологические подходы и методы разрешения конфликтов вы будете использовать? Также как вы будете заботиться о своем собственном психическом здоровье в процессе управления этой ситуацией?

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания:

5 баллов (отлично): - Задача решена правильно.

Решение представлено в установленное преподавателем время или с опережением. Предложено оригинальное, нестандартное, наиболее эффективное или оптимальное решение.

Ответ обоснован и подкреплен соответствующими примерами или данными.

4 балла (хорошо):

Задача решена правильно.

Решение представлено в установленное время.

Использован типовой способ решения.

Допускаются несущественные недочеты, которые не влияют на общее качество решения.

3 балла (удовлетворительно):

Задача решена, но допущены ошибки не критического характера.

Решение представлено с превышением установленного времени.

Ответ требует доработки или уточнения, но в целом демонстрирует понимание темы.

2 балла (неудовлетворительно):

Задача не решена или решена с грубыми ошибками.

Ответ не соответствует заданной теме или не имеет логической структуры.

Не представлены необходимые обоснования или примеры.

1.3. Вопросы для собеседования

Тема 1. Теоретические основы психологии управления. Развитие психолого-управленческой науки.

Какие основные теории управления вы знаете?

Как психология управления отличается от других дисциплин управления?

Как вы понимаете концепцию эмоционального интеллекта в управлении?

Какие факторы способствуют эффективному управлению в организации?

Как исторически развивалась психология управления?

Какие современные тенденции в психологии управления вы можете выделить?

Каковы основные задачи психологии управления в современных организациях?

Как влияет культура организации на управление?

Какие методы исследования используются в психологии управления?

Как вы оцениваете влияние лидерства на организационную культуру?

Каковы основные принципы эффективного управления по мнению психологов?

Как психология управления может помочь в решении организационных проблем?

Какие подходы к управлению людьми вы считаете наиболее эффективными?

Какова роль мотивации в управлении?

Как вы видите будущее психологии управления в условиях цифровизации?

Тема 2. Личность руководителя. Психология индивидуального стиля управления.

Какие качества личности, по вашему мнению, наиболее важны для руководителя?

Как индивидуальный стиль управления влияет на команду?

Как вы определяете свой стиль управления?

Какие методы вы используете для оценки своего стиля управления?

Как личные ценности руководителя влияют на его управленческие решения?

Как вы справляетесь с различиями в стилях управления в команде?

Какова роль самосознания в управлении?

Как вы развиваете свои управленческие навыки?

Какие ошибки чаще всего совершают руководители, основываясь на своем стиле управления?

Как вы адаптируете свой стиль управления под разные ситуации?

Как личные характеристики руководителя могут влиять на организационную эффективность?

Как вы работаете над своим эмоциональным интеллектом?

Как вы определяете границы между личной и профессиональной жизнью как руководитель?

Как вы реагируете на критику своего стиля управления?

Как вы оцениваете влияние вашего стиля управления на мотивацию подчиненных?

Тема 3. Личность подчиненного как объект управления.

Как вы определяете потребности и мотивации своих подчиненных?

Как вы подходите к оценке личностных характеристик своих сотрудников?

Каковы основные факторы, влияющие на производительность подчиненных?

Как вы справляетесь с различиями в личностных типах в команде?

Как вы поддерживаете доверие и открытость в отношениях с подчиненными?

Какие методы вы используете для развития потенциала своих сотрудников?

Как вы реагируете на конфликты между подчиненными?

Как вы помогаете подчиненным справляться с профессиональными трудностями?

Как вы оцениваете влияние стиля управления на удовлетворенность подчиненных?

Как вы мотивируете сотрудников в условиях стресса?

Как вы определяете, когда необходимо вмешательство в работу подчиненного?

Как вы работаете с подчиненными, которые не соответствуют ожиданиям?

Как вы поддерживаете баланс между контролем и автономией подчиненных?

Как вы оцениваете влияние корпоративной культуры на личность подчиненных?

Как вы помогаете своим подчиненным развивать навыки самоуправления?

Тема 4. Общение в деятельности руководителя.

Как вы оцениваете важность коммуникации в управлении?

Какие основные каналы коммуникации вы используете в своей работе?

Как вы справляетесь с недопониманием в команде?

Как вы обеспечиваете обратную связь своим подчиненным?

Как вы адаптируете свой стиль общения в зависимости от аудитории?

Как вы работаете с конфликтными ситуациями в общении?

Как вы развиваете навыки эффективного общения у своих сотрудников?

Как вы определяете, когда необходимо проводить командные собрания?

Как вы справляетесь с эмоциональными реакциями в процессе общения?

Как вы используете невербальную коммуникацию в управлении?

Как вы подходите к формулированию своих мыслей и идей?

Как вы работаете над улучшением своих коммуникативных навыков?

Как вы поддерживаете открытость и доступность в общении с подчиненными?

Как вы оцениваете влияние культуры на стиль общения в команде?

Как вы справляетесь с ситуациями, когда ваша точка зрения не совпадает с мнением команды?

Тема 5. Психология управленческого воздействия в деятельности руководителя.

Как вы определяете управленческое воздействие?
Какие методы вы используете для влияния на подчиненных?
Как вы оцениваете эффективность своего управленческого воздействия?
Как вы справляетесь с сопротивлением изменениям в команде?
Как вы используете позитивное подкрепление в управлении?
Как вы работаете с негативными эмоциями подчиненных?
Как вы определяете, когда необходимо использовать авторитарный стиль управления?
Как вы работаете с мотивацией своих сотрудников?
Как вы справляетесь с ситуациями, когда ваше воздействие не приводит к желаемым результатам?
Как вы оцениваете влияние своего управленческого воздействия на командный дух?
Как вы используете делегирование для повышения эффективности?
Как вы справляетесь с конфликтами интересов в команде?
Как вы определяете, когда необходимо применять мягкие методы воздействия?
Как вы работаете над развитием своей способности к управленческому воздействию?
Как вы оцениваете влияние внешних факторов на ваше управленческое воздействие?

Тема 6. Психология управленческого труда руководителя. Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности руководителя.

Как вы определяете управленческий труд?
Как вы справляетесь с нагрузкой и стрессом в управленческой деятельности?
Как вы организуете свою работу для повышения эффективности?
Как вы оцениваете влияние групповой динамики на управленческие процессы?
Как вы работаете с различиями в мнениях и подходах в команде?
Как вы определяете роли в команде для достижения целей?
Как вы справляетесь с конфликтами внутри группы?
Как вы поддерживаете мотивацию в команде?
Как вы оцениваете влияние командной работы на производительность?
Как вы работаете с групповой ответственностью?
Как вы применяете психологические принципы для управления группами?
Как вы определяете и управляете групповыми нормами и ценностями?
Как вы справляетесь с ситуациями, когда группа не достигает поставленных целей?
Как вы используете обратную связь для улучшения групповой работы?
Как вы оцениваете влияние внешних факторов на групповую динамику?

Тема 7. Психология управления конфликтными ситуациями в организации. Здоровье руководителя. Предупреждение и преодоление стрессов и жизненных кризисов.

- Как вы определяете конфликт в организации?
Какие стратегии вы используете для разрешения конфликтов?
Как вы оцениваете влияние конфликта на команду?
Как вы работаете с эмоциями во время конфликта?
Как вы определяете коренные причины конфликтов в команде?
Как вы предотвращаете конфликты в организации?
Как вы поддерживаете психологическое здоровье своих сотрудников?
Как вы справляетесь со стрессом на рабочем месте?
Как вы определяете свои собственные границы в управлении стрессом?
Как вы работаете с подчиненными, испытывающими стресс?
Как вы оцениваете влияние стресса на производительность?
Какие методы вы используете для профилактики выгорания у себя и подчиненных?
Как вы поддерживаете баланс между работой и личной жизнью?
Как вы работаете с жизненными кризисами в своей карьере?
Как вы развиваете навыки управления стрессом у своих сотрудников?

Шкала оценивания: 5-балльная.

Критерии оценивания участия в коллоквиуме

5 баллов (отлично)

Активное участие: Учащийся активно вовлечен в обсуждение большинства вопросов, включая сложные темы.

Диалогическое мышление: Проявляет способность к диалогическому мышлению, уважает мнения других участников.

Глубокие знания: Обладает глубокими знаниями по обсуждаемым вопросам, включая дополнительные аспекты.

Ораторские способности: Умеет четко и логично излагать свои мысли, приводит яркие примеры.

Гибкость в обсуждении: Легко реагирует на неожиданные повороты беседы, поддерживает интересную дискуссию.

Независимость: Не нуждается в уточняющих вопросах, демонстрирует уверенность.

4 балла (хорошо)

Участие в обсуждении: Учащийся активно участвует в дискуссии, охватывая не менее 50% вопросов.

Уважение к мнениям: Проявляет интерес и уважение к мнениям других, корректно защищает свою позицию.

Хорошие знания: Обладает хорошими знаниями по обсуждаемым вопросам, но может быть менее глубоким в некоторых аспектах.

Аргументированность: Строит логичные и аргументированные высказывания, использует подходящие примеры.

Реакция на новые идеи: Иногда не откликается на неожиданные ракурсы, но в целом активно участвует.

Независимость: Не нуждается в дополнительных вопросах.

3 балла (удовлетворительно)

Ограниченное участие: Учащийся участвует в обсуждении лишь по одному-двум простым вопросам.

Слушание мнений: Корректно выслушивает мнения других, но не всегда активно участвует.

Неуверенность в знаниях: Неуверенно ориентируется в содержании, допускает ошибки.

Краткость высказываний: Строит краткие, но логичные высказывания, использует очевидные примеры.

Трудности с неожиданными ракурсами: Теряется при неожиданных поворотах беседы, нуждается в уточняющих вопросах.

2 балла (неудовлетворительно)

Отсутствие участия: Не участвует в обсуждении, пассивен или не проявляет интереса.

Недостаток знаний: Не владеет содержанием обсуждаемых вопросов или допускает грубые ошибки.

Трудности в выражении мыслей: Затрудняется в построении логичных высказываний, допускает ошибки.

Зависимость от уточняющих вопросов: Постоянно нуждается в помощи и уточнениях от преподавателя.

2 Оценочные средства для промежуточной аттестации обучающихся

2.1 Банк вопросов и заданий в тестовой форме

1. Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает психологию управления?

- A) Наука о поведении людей в организации
- B) Наука о том, как управлять финансами
- C) Наука о производственных процессах
- D) Наука о юридических аспектах управления

2. Вопрос с открытым ответом: Назовите три ключевых качества, которые должен иметь эффективный руководитель.

3. Какое из следующих утверждений верно для личности подчиненного в управлении?

- A) Подчиненные всегда должны подчиняться без вопросов
- B) Личность подчиненного не имеет значения в управлении
- C) Личность подчиненного может влиять на эффективность команды
- D) Подчиненные не имеют своих мнений

4. Личность подчиненного как объект управления включает в себя такие аспекты, как _____, _____ и _____.

5. Какой из следующих стилей общения является наиболее эффективным для руководителя?

- A) Авторитарный
- B) Демократический
- C) Либеральный
- D) Пассивный

6. Какой из следующих методов является методом управленческого воздействия?

- A) Убеждение
- B) Принуждение
- C) Мотивация
- D) Все вышеперечисленное

7. Опишите, как психологические аспекты влияют на управленческий труд.

8. Психология управления групповыми явлениями включает в себя _____, _____ и _____.

9. Какой из следующих методов является наиболее эффективным для разрешения конфликтов?

- A) Избегание
- B) Компромисс
- C) Конфронтация
- D) Принуждение

10. Какой из следующих факторов может способствовать стрессу у руководителя?

- A) Высокая нагрузка
- B) Нехватка ресурсов
- C) Конфликты в команде
- D) Все вышеперечисленное

11. Какой из следующих факторов наиболее влияет на групповую динамику?

- A) Размер группы
- B) Личностные характеристики участников
- C) Цели группы
- D) Все вышеперечисленное

12. Какой из следующих стилей управления относится к авторитарному стилю?

- A) Дает возможность подчиненным принимать решения
- B) Принимает решения без учета мнений подчиненных
- C) Стимулирует командное взаимодействие
- D) Открыт для критики и обратной связи

13. Назовите три качества, которые должны быть присущи успешному руководителю.

14. Какое из следующих утверждений верно для подчиненного как объекта управления?

- A) Подчиненные всегда согласны с решениями руководителя
- B) Подчиненные имеют свои собственные мотивации и цели
- C) Подчиненные не влияют на процесс управления
- D) Подчиненные должны полностью подчиняться руководителю

15. Какой из следующих методов общения наиболее эффективен для руководителя?

- A) Односторонняя коммуникация
- B) Активное слушание
- C) Игнорирование мнений подчиненных
- D) Использование жаргона

16. Какое из следующих понятий относится к управленческому воздействию?

- A) Влияние
- B) Контроль
- C) Наблюдение
- D) Оценка

17. Какой из следующих аспектов не относится к психологии управленческого труда?

- A) Эмоциональная устойчивость
- B) Управление временем
- C) Знание бухгалтерии
- D) Лидерство

18. Какой из следующих подходов является наиболее конструктивным в управлении конфликтами?

- A) Игнорирование конфликта
- B) Прямое противостояние
- C) Поиск компромисса
- D) Установление авторитарного контроля

19. Какой из следующих методов является эффективным для управления стрессом?

- A) Изоляция от команды
- B) Физическая активность
- C) Увеличение рабочего времени
- D) Пренебрежение отдыхом

20. Какой из следующих факторов наиболее сильно влияет на мотивацию сотрудников?

- A) Размер заработной платы

- B) Возможности для карьерного роста
- C) Признание и похвала
- D) Все вышеперечисленное

21. Теория _____ утверждает, что люди мотивированы удовлетворением своих потребностей, начиная с базовых и заканчивая высшими.

22. Какой из следующих стилей лидерства предполагает совместное принятие решений?

- A) Авторитарный
- B) Демократический
- C) Либеральный
- D) Патерналистский

23. Какой из следующих этапов является первым в процессе управления изменениями?

- A) Реализация изменений
- B) Оценка результатов
- C) Подготовка к изменениям
- D) Коммуникация изменений

24. Какое из следующих утверждений о деловой этике верно?

- A) Этика не имеет значения в бизнесе
- B) Этические нормы могут варьироваться в зависимости от культуры
- C) Все компании следуют одним и тем же этическим стандартам
- D) Этические проблемы возникают только в крупных компаниях

25. Вопрос на заполнение пропусков: Этическое поведение руководителя включает в себя _____, _____ и _____.

26. Какой из следующих элементов не является частью стратегического управления?

- A) Анализ внешней среды
- B) Определение миссии и видения
- C) Оперативное планирование
- D) Разработка стратегий

27. Какой из следующих методов является эффективным для предотвращения эмоционального выгорания?

- A) Переутомление на работе
- B) Регулярные перерывы и отдых
- C) Игнорирование своих эмоций
- D) Увеличение рабочего времени

28. Какой из следующих факторов наиболее важен в кросс-культурном управлении?

- A) Знание иностранных языков
- B) Понимание культурных различий

- C) Способность к авторитарному управлению
- D) Игнорирование культурных особенностей

29. Какой из следующих аспектов является ключевым для управления инновациями?

- A) Закрытость к новым идеям
- B) Создание культуры открытости
- C) Игнорирование обратной связи
- D) Упор на традиционные методы

30. Какой из следующих методов используется для оценки эффективности работы руководителя?

- A) Опросы сотрудников
- B) Финансовые показатели
- C) Анализ производительности
- D) Все вышеперечисленное

Шкала оценивания результатов тестирования

Максимальный балл по промежуточной аттестации:

Очная форма обучения: 36 баллов - Очно-заочная и заочная формы обучения: 60 баллов

Максимальный балл за тестирование:

Для очной формы: $36 - 6 = 30$ баллов - Для очно-заочной и заочной форм: $60 - 6 = 54$ балла

Суммирование баллов:

Балл за тестирование суммируется с баллом за решение компетентностно-ориентированной задачи (6 баллов).

Общий балл:

Общий балл по промежуточной аттестации суммируется с баллами текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Перевод баллов в оценки

Дихотомическая шкала (для зачета):

100–50: зачет

49 и менее: не зачет

5-балльная шкала (для экзамена):

100–85: отлично

84–70: хорошо

69–50: удовлетворительно

49 и менее: неудовлетворительно

Критерии оценивания результатов тестирования:

Каждый вопрос (задание) оценивается по дихотомической шкале:

Выполнено: 2 балла

Не выполнено: 0 баллов

Ситуационная задача 1: **Конфликт в команде**

Описание: Ваша команда работает над важным проектом, и два сотрудника (А и Б) начали открытый конфликт из-за разногласий в подходах к работе. Это негативно сказывается на атмосфере в команде и производительности.

Вопрос: Как вы будете действовать, чтобы разрешить конфликт и восстановить рабочую атмосферу?

Ситуационная задача 2: **Низкая мотивация сотрудников**

Описание: Ваша команда демонстрирует низкую мотивацию и производительность. Один из сотрудников (С) открыто жалуется на отсутствие признания и поддержки.

Вопрос: Какие шаги вы предпримете для повышения мотивации команды?

Ситуационная задача 3: **Неэффективные совещания**

Описание: Ваши еженедельные совещания затягиваются и не приносят ожидаемых результатов. Участники часто отвлекаются и не участвуют в обсуждениях.

Вопрос: Как вы можете улучшить эффективность совещаний?

Ситуационная задача 4: **Внедрение изменений**

Описание: Ваша организация планирует внедрить новую систему управления проектами, но многие сотрудники выражают недовольство и сопротивление изменениям.

Вопрос: Как вы будете управлять процессом изменений?

Ситуационная задача 5: **Конструктивная критика**

Описание: Один из ваших подчиненных (Д) допустил ошибку в проекте, что привело к задержке. Вы хотите дать ему конструктивную критику, но знаете, что он очень чувствителен к обратной связи.

Вопрос: Как вы будете давать обратную связь, чтобы не демотивировать сотрудника?

Ситуационная задача 6: **Разные стили работы**

Описание: Ваша команда состоит из сотрудников с разными стилями работы: некоторые предпочитают работать в одиночку, а другие — в команде. Это создает напряжение и недопонимание.

Вопрос: Как вы сможете создать гармоничную рабочую атмосферу?

Ситуационная задача 7: **Проблемы с делегированием**

Описание: Вы замечаете, что один из ваших сотрудников (Е) не справляется с объемом работы и часто задерживает выполнение задач. При этом он не просит о

помощи. Вопрос: Как вы можете помочь ему справиться с нагрузкой?

Ситуационная задача 8: **Ситуация: Разные культурные фоны**

Описание: В вашей команде работают сотрудники из разных стран, что приводит к недопониманию и конфликтам из-за культурных различий. Вопрос: Как вы можете способствовать лучшему пониманию и взаимодействию в команде?

Ситуационная задача 9: **Отсутствие обратной связи**

Описание: Ваши сотрудники не получают регулярной обратной связи о своей работе, что приводит к неуверенности и недовольству. Вопрос: Как вы можете внедрить систему обратной связи?

Ситуационная задача 10: **Конфликт интересов**

Описание: Два ваших подчиненных (Ж и З) имеют разные интересы в рамках одного проекта, что приводит к конфликту. Вопрос: Как вы будете разрешать ситуацию?

Ситуационная задача 11: **Нехватка лидерских качеств у подчиненных**

Описание: Некоторые сотрудники не проявляют инициативу и не берут на себя ответственность. Вопрос: Как вы можете развивать лидерские качества в команде?

Ситуационная задача 12: **Проблемы с командной динамикой**

Описание: В команде наблюдается низкий уровень взаимодействия и сотрудничества. Вопрос: Как вы можете улучшить командную динамику?

Ситуационная задача 13: **Нехватка креативности**

Описание: Ваша команда застряла в рутинных процессах, и креативность снизилась. Вопрос: Как вы можете вдохновить команду на новые идеи?

Ситуационная задача 14: **Высокий уровень стресса**

Описание: Ваша команда испытывает высокий уровень стресса из-за сроков выполнения проектов. Вопрос: Как вы можете помочь команде справиться со стрессом?

Ситуационная задача 15: **Непонимание задач**

Описание: Один из сотрудников (И) не понимает, что от него ожидается в рамках проекта, что приводит к ошибкам. Вопрос: Как вы можете улучшить понимание

задач?

Ситуационная задача 16: **Увольнение ключевого сотрудника**

Описание: Один из ваших ключевых сотрудников (К) решил покинуть компанию, и это может негативно сказаться на команде. Вопрос: Как вы будете управлять этой ситуацией?

Ситуационная задача 17: **Низкая вовлеченность на совещаниях**

Описание: Участники совещаний часто не проявляют интереса и не участвуют в обсуждениях.

Вопрос: Как вы можете повысить вовлеченность?

Ситуационная задача 18: **Проблемы с адаптацией новых сотрудников**

Описание: Новые сотрудники (Л) испытывают трудности с адаптацией в команде.

Вопрос: Как вы можете помочь им адаптироваться?

Ситуационная задача 19: **Неправильная интерпретация информации**

Описание: Один из сотрудников (М) неправильно интерпретировал информацию, что привело к ошибке в проекте.

Вопрос: Как вы будете предотвращать подобные ситуации в будущем?

Ситуационная задача 20: **Отсутствие командного духа**

Описание: В команде наблюдается отсутствие командного духа и сотрудничества.

Вопрос: Как вы можете способствовать созданию командного духа?

Ситуационная задача 21: **Переутомление сотрудников**

Описание: Некоторые сотрудники (Н) работают сверхурочно и начинают выгорать.

Вопрос: Как вы можете предотвратить выгорание?

Ситуационная задача 22: **Негативная обратная связь**

Описание: Один из сотрудников (О) получает много негативной обратной связи, что влияет на его самооценку. Вопрос: Как вы можете помочь ему справиться с этой ситуацией?

Ситуационная задача 23: **Разные приоритеты**

Описание: Члены команды имеют разные приоритеты в работе, что приводит к конфликтам. Вопрос: Как вы сможете выровнять приоритеты?

Ситуационная задача 24: **Нехватка ресурсов**

Описание: Ваша команда сталкивается с нехваткой ресурсов для выполнения задач.

Вопрос: Как вы будете решать эту проблему?

Ситуационная задача 25: **Неправильная оценка производительности**

Описание: Вы заметили, что некоторые сотрудники (П) недооценены в своей работе, что влияет на их мотивацию.

Вопрос: Как вы можете изменить ситуацию?

Ситуационная задача 26: **Устаревшие процессы**

Описание: Ваша команда использует устаревшие методы работы, что снижает эффективность. Вопрос: Как вы можете обновить процессы?

Ситуационная задача 27: **Неправильное распределение задач**

Описание: Некоторые сотрудники перегружены работой, в то время как другие не заняты.

Вопрос: Как вы можете оптимизировать распределение задач?

Ситуационная задача 28: **Отсутствие инноваций**

Описание: Ваша команда не генерирует новых идей и инноваций.

Вопрос: Как вы можете стимулировать инновационное мышление?

Ситуационная задача 29: **Плохая коммуникация**

Описание: В команде наблюдается плохая коммуникация, что приводит к недопониманию и ошибкам.

Вопрос: Как вы можете улучшить коммуникацию?

Ситуационная задача 30: **Проблемы с адаптацией к удаленной работе**

Описание: Члены команды испытывают трудности с адаптацией к удаленной работе.

Вопрос: Как вы можете помочь команде адаптироваться?

Критерии оценивания решения ситуационной задачи:

6-5 баллов: глубокое понимание проблемы, разностороннее рассмотрение, логичное и ясное описание хода решения, формулировка доказанного вывода, несколько вариантов решения или оригинальное решение, задача решена в установленное время или с опережением времени.

4-3 балла: понимание проблемы, задача решена типовым способом в установленное время, общие фразы и несущественные недочеты в описании хода решения и вывода.

2-1 балла: поверхностное понимание проблемы, попытка шаблонного решения, ошибки и превышение установленного времени.

0 баллов: непонимание проблемы, общие фразы и голословные рассуждения, задача не решена.