

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 02.11.2022 13:49:49
Уникальный программный ключ:
1e0c38dca0ae73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Психология управления

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Организация и управление в учреждениях здравоохранения
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
Компетенция 1 УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
Компетенция 2 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Компетенция 3 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
Компетенция 1 УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Обучающийся знает: психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: - устно и письменно выразить свои мысли; использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; - адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач.	Аналитическое задание
Компетенция 2 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Обучающийся знает: психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и	Тесты в ЭИОС СамГУПС

	механизмы их поведения.	
	Обучающийся умеет: - устно и письменно выражать свои мысли; - использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач	Аналитическое задание
Компетенция 3 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения	Обучающийся знает: этапы и методы формирования, поддержания и изменения основные теории мотивации, лидерства и власти; типы стиля и лидерства; виды группы команд, их назначение; организационной культуры современные подходы к формированию групп и команд, распределение ролей; ключевые факторы групповой эффективности; базовые элементы и Типы организационной культуры;	Тесты в ЭИОС СамГУПС
	Обучающийся умеет: анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: навыками участия в групповой работе организации; современными методами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, способами воздействия на группу для достижения поставленных целей; методами диагностики организационной культуры	Аналитическое задание

Промежуточная аттестация (зачет/экзамен) проводится в одной из следующих форм:

1) собеседование;

2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Обучающийся знает:
	психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.
<i>Примеры вопросов/заданий</i> 1. Конфликтология как самостоятельное направление в социологии выделилась: а) в конце 50-х г. XIX века; б) в конце 50-х г. XX века; в) в начале XVII века. 2. В группу методов управления конфликтами входят (исключите лишнее): а) структурные методы; б) метод картографии; в) опрос. 3. Кому принадлежит фраза: «Не делай другим того, чего не желаешь себе, и тогда в государстве и в семье не будут чувствовать вражды»: а) Конфуцию; б) Гераклиту; в) Платону. 4. Динамика конфликта находит свое отражение в двух понятиях (исключить лишнее): а) этапы конфликта; б) фазы конфликта; в) содержание конфликта.	
Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 2 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Обучающийся знает:
	психологическую природу управленческих процессов; способы эффективного управления,; особенности организационного поведения, структуру малых групп, мотивы и механизмы их поведения.
<i>Примеры вопросов/заданий</i> 5. На какой фазе конфликта возможности разрешения конфликта самые высокие: а) начальной фазе; б) фазе подъема; в) пике конфликта; г) фазе спада.	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

<p>6. Конфликт в переводе с латинского означает:</p> <p>а) соглашение; б) столкновение; в) существование.</p> <p>7. Конфликт как особый тип социального взаимодействия рассматривается в:</p> <p>а) психологии; б) социологии; в) педагогике.</p> <p>8. Ситуация скрытого или открытого противостояния двух или более сторон-участниц называется:</p> <p>а) конфликтными отношениями; б) конфликтной ситуацией; в) инцидентом.</p> <p>9. Конфликт равен:</p> <p>а) конфликтная ситуация + инцидент; б) конфликтные отношения + конфликтная ситуация; в) конфликтные отношения + инцидент.</p>
--

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 3 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения</p>	<p>Обучающийся знает:</p> <p>этапы и методы формирования, поддержания и изменения основные теории мотивации, лидерства и власти; типы стиля и лидерства; виды группы команд, их назначение; организационной культуры современные подходы к формированию групп и команд, распределение ролей; ключевые факторы групповой эффективности; базовые элементы и Типы организационной культуры;</p>

<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>15. Профессиональный посредник называется:</p> <p>а) суггестором; б) медиатором; в) коллегой.</p> <p>16. Классически выделяют три варианта посредничества (исключить лишнее):</p> <p>а) дизъюнктивный; б) конъюнктивный; в) субъективный; г) смешанный.</p> <p>17. Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется:</p> <p>а) манипуляцией; б) суггестией; в) гипнозом.</p>
--

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 1 УК-1 Способен осуществлять</p>	<p>Обучающийся умеет:</p>

<p>поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>- устно и письменно выражать свои мысли; использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; - адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;</p>
--	--

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Обсудите в микрогруппах вопрос: может ли быть управление без манипуляции? Представьте результаты своего обсуждения.

Задание 2. Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 2 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>Обучающийся умеет: - устно и письменно выражать свои мысли; - использовать информационные технологии и средства коммуникации при управлении персоналом; адекватно оценивать собственную деятельность, самосовершенствоваться в соответствии с современными требованиями и прогнозируемыми изменениями;</p>

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план: а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить; б) какая из теорий управления мне ближе и почему; в) какая модель управления мне ближе и почему.

Задание 2. Поделитесь на 2 микрогруппы: сторонников теорий X и Y. Каждая микрогруппа выписывает как можно больше доказательств своей точки зрения. Затем проводится дискуссия по следующей схеме: одна группа предлагает свой довод, другая выбирает из своего списка контрдовод и т.д. Побеждает та группа, которая имеет большее количество доказательств, не опровергнутых оппонентами.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 3 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения</p>	<p>Обучающийся умеет: анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию анализировать потребности и интересы персонала организации; формировать группы и команды, организовать их работу, оценивать работу группы в соответствии с критериями групповой эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее изменению и развитию</p>

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Напишите отчет по теме. Разделите лист пополам. Справа выпишите все ваши качества, которые помогают вам руководить людьми, слева – те, что мешают. Каких качеств больше? Составьте программу самоизменений. Если возникнет желание, обсудите результаты в группе, если не хотите – сдайте листок преподавателю.

Задание 2. Выберите ситуацию, связанную с руководством знакомым вам коллективом (это может быть вуз или любое знакомое вам предприятие). Если вы работаете, можете проанализировать позицию руководителя на своем предприятии. Выберите позицию руководителя любого уровня, о деятельности которого вы имеете представление, и составьте анализ структуры его деятельности

(деятельность – мотив – цель – действия – операции – условия). Подробно проанализируйте, какие действия направлены на осуществление основных функций руководства.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	Обучающийся владеет: риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач.

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Проанализируйте различные ситуации вашего взаимодействия с одним из сотрудников (или знакомым человеком, если вы еще не работаете). Необходимо описать эти ситуации по модели: «ситуация – способ поведения данного человека».

Сделайте вывод о чертах характера данного человека, проявляющихся в данных ситуациях. Например: «ситуация спора – он спорит до тех пор, пока с ним все не согласится; следовательно, черта характера – упрямство». Конечно, из одной ситуации невозможно сделать обоснованные выводы, поэтому желательно рассмотреть 20-25 ситуаций, относящихся к различным жизненным сферам.

Задание 2. Разработайте рекомендации руководителю:

что нужно делать, чтобы повысит мотивацию к труду у сотрудников;
какие действия руководителя могут снизить мотивацию у подчиненных.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 2 УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Обучающийся владеет: Риторическими приёмами как в устной, так и в письменной речи; технологиями и средствами коммуникации при управлении персоналом; методами решения управленческих задач

Примеры вопросов/заданий

Задание 1. Выполняется в парах или по кругу. Надо сделать комплимент партнеру, следуя правилам подачи обратной связи (Эти правила следующие: искренность, специфичность, безоценочность, автодескриптивность).

Задание 2. Выполняется в парах или по кругу. Высказать критическое замечание партнеру, соблюдая те же правила. Партнер должен отреагировать на замечание с позиции «взрослого». Преподавателю следует тщательно следить за соблюдением правил и пресекать всякие нарушения.

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
--------------------------------	---------------------------

<p>Компетенция 3 ПК-3 Способен к стратегическому управлению проектами и программами по внедрению новых методов и моделей по организации и планированию деятельности на уровне организации сферы здравоохранения</p>	<p>Обучающийся владеет: навыками участия в групповой работе организации; современными методами эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, способами воздействия на группу для достижения поставленных целей; методами диагностики организационной культуры</p>
--	---

Примеры вопросов/заданий

Задание 3. Выполняется в микрогруппах. Проанализируйте любую ситуацию управленческого воздействия (из вашего личного опыта, из литературы и т.п.). Правильно ли был выбран способ воздействия? Каковы ошибки руководителя? Какой способ воздействия следовало бы, на ваш взгляд, использовать в этой ситуации?

Задание 4. Можно выполнять в парах или в группе. Один студент, «манипулятор», обращается к партнеру с любым высказыванием с позиции «сверху», например: «Ты почему сегодня опоздал?»
Задача партнера – защититься от манипуляции путем перевода трансакции на уровень «взрослый – взрослый». Правила перехода на уровень «взрослого»:

1) принятие ответственности на себя; 2) понимание и отражение чувств другого человека; готовность к сотрудничеству, к решению проблемы. Например: «Я понимаю, что тебя раздражает (возмущает, огорчает, злит) то, что я часто опаздываю, я постараюсь считаться с этим (я учту ваши замечания)». Главное – не встать на позицию «ребенка», не оправдываться (в этом случае манипуляция удалась), но и не обвинять в ответ с позиции «родителя» - в этом случае неизбежен конфликт. Надо показать, что вы поняли то, что вам сказали, но будете ли вы этому следовать – это ваше дело.

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Основные направления исследований в психологии управления.
2. Модели управления X, Y, Z, и их характеристики.
3. Социально-психологические механизмы и методы управления поведением людей.
4. Составляющие и функции деятельности руководителя.
5. Стили руководства. Области эффективного применения различных стилей руководства.
6. Руководитель и лидер. Теории происхождения лидерства.
7. Личность руководителя. Социально-психологические характеристики личности руководителя и личностные типологии менеджеров.
8. Ограничения личностной эффективности руководителя.
9. Имидж руководителя. Методы управления личным имиджем.
10. Исполнительская деятельность и ее социально-психологические характеристики.
11. Психологические типы исполнителей. Методы управления исполнителями различных психологических типов.
12. Мотивация работников. Теории мотивации персонала.
13. Организация как группа. Типы групп в организации.
14. Управление процессами групповой динамики в организации.
15. Механизм группового давления. Типы реакций на групповое давление.
16. Понятие и виды организационной культуры.
17. Управление организационной культурой.
18. Эффективность группового и индивидуального решения.
19. Этапы выработки индивидуальных решений.
20. Процесс принятия группового решения: этапы и механизмы.
21. Методы повышения эффективности процесса принятия группового решения.
22. Формы и принципы управленческого общения.

23. Психологический контакт в управленческом общении.
24. Невербальные средства общения, их применение в управленческом общении.
25. Психология эффективного переговорного процесса.
26. Технология проведения совещаний.
27. Технология публичного выступления.
28. Деловая беседа как форма управленческого общения.
29. Стили общения и их использование в управленческом общении.
30. Манипуляция в управленческом общении.
31. Понятие коммуникативной компетентности. Уровни коммуникативной компетентности.
32. Межличностный конфликт в управленческом общении.

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

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине «**Психология управления**»
по направлению подготовки/специальности

38.03.02 Менеджмент

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Организация и управление в учреждениях здравоохранения

профиль / специализация

Бакалавр

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:	+		
– титульный лист	+		
– пояснительная записка	+		
– типовые оценочные материалы	+		
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания	+		
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 (при наличии утвержденного ПС)	+		
Соответствует формируемым компетенциям	+		

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт: доцент кафедры физического воспитания ФГБОУ ВО ОГУ, к.п.н., доцент



/ Валетов М.Р.