

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра технологий обучения, педагогики и психологии

УТВЕРЖДЕН

Рег. № АИм-23.03ф
«29» августа 2023 г.

на заседании кафедры
Протокол от «29» августа 2023 г. № 1
Заведующий кафедрой

Гуськов Ю.А.

(подпись)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.03 Психология менеджмента

Шифр и наименование дисциплины

35.04.06 (Агроинженерия)

Код и наименование направления подготовки

Технологии и средства механизации в агробизнесе; IT менеджмент в агроинженерии;
Управление электроэнергетическими системами в АПК

Направленность (профиль)

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируе- мой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного сред- ства
1	Тема 1. Управление персоналом как наука и учебная дисциплина	УК-3; УК-6	Контрольные во- просы
2	Тема 2. Психология профессиональной деятельности	ОПК-2; ОПК-6	Контрольные во- просы
3	Основы профессиональной конфликто- логии	УК-3; УК-6	Контрольные во- просы
4	Тема 3 Профессиональный стресс	ОПК-2; ОПК-6	Контрольные во- просы
5	Тема 4 Технология успеха в професси- ональной деятельности	УК-3; УК-6	Контрольные во- просы
6	Тема 5 Основы профессиональной диа- гностики	ОПК-2; ОПК-6	Контрольные во- просы
7	Тема 6 Важнейшие индивидуальные параметры эффективного руководства	УК-3; УК-6	Контрольные во- просы
8	Тема 7 Стили руководства	ОПК-2; ОПК-6	Контрольные во- просы
9	Тема 8 Основы полемического мастер- ства	УК-3; УК-6	Контрольные во- просы
10	Тема 9 Барьеры общения и мотивы поведения	ОПК-2; ОПК-6	Контрольные во- просы

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

1. Описание оценочных средств по разделам (темам) дисциплины

Тема 1. Управление персоналом как наука и учебная дисциплина.

1. Предмет и место управления персоналом в системе современных наук.
2. Полидисциплинарные истоки управления персоналом.
3. Теоретический и прикладной уровни управления персоналом. Значение изучения управления персоналом для руководителей, функциональных специалистов и сотрудников.

Тема 2. Психология профессиональной деятельности.

1. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей работника.
2. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор.
3. Профессиональное самоопределение и актуализация человека в профессии..

Тема 3. Основы профессиональной конфликтологии.

1. Функциональное значение деловых конфликтов. Причины деловых конфликтов.
2. Типы деловых конфликтов. Модель делового конфликта.
3. Последствия деловых конфликтов. Улаживание конфликта при помощи административных способов воздействия.
4. Психологические способы регуляции деловых конфликтов. Конфликтный человек в работающей команде.

Тема 4. Профессиональный стресс.

1. Понятие о профессиональном стрессе. Динамика профессионального стресса.
2. Стрессовые сценарии. Саморегуляция работника в условиях профессионального стресса.
3. Коммуникативный стресс в условиях профессиональной деятельности.

Тема 5. Технология успеха в профессиональной деятельности.

1. Понятие успеха в профессиональной деятельности.
2. Динамика профессионального успеха.
3. Психотехника профессионального успеха..
4. Фактор целеполагания и профессиональный успех. Успешные стратегии построения профессиональной карьеры.

Тема 6. Цели и принципы профессиональной диагностики.

1. Психодиагностика профессиональной направленности.
2. Психодиагностика стиля мышления, делового общения и поведения.
3. Психодиагностика темперамента. Психодиагностика стратегии поведения в конфликтной ситуации.

Тема 7. Важнейшие индивидуальные параметры эффективного руководства.

1. Роли и функции руководителя. Функции по достижению организационных целей и сплочению группы.
2. Биологические и социально-экономические факторы эффективного руководства. Отличия организационного поведения мужчин и женщин. Особенности деловой карьеры женщин-руководителей.
3. Влияние социального происхождения и статуса на занятие руководящих позиций. Личностные черты руководителя.

Тема 8. Стили руководства.

1. Классические стили руководства. Понятие стиля руководства.
2. Авторитарный, демократический и попустительский стили руководства и их организационная эффективность.
3. Современные интерпретации стилей руководства. Одномерные и многомерные стили руководства.
4. Стили, ориентированные на задачу и людей.

Тема 9. Основы полемического мастерства.

1. Практические приемы убеждения. Манипуляции собеседником.
2. Защита от манипуляций.

Тема 10. Барьеры общения и мотивы поведения.

1. Формирование первого впечатления.
2. Как преодолевать ограничения на пути роста.
3. Личный план развития. Совершенствование менеджера.

Критерии оценки результатов устного ответа обучающегося:

«Зачтено» – ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание программного материала по дисциплине, допускает несущественные погрешности в ответе. Ответ самостоятелен, логически выстроен. Основные понятия употреблены правильно.

«Незачтено» – ставится в том случае, когда студент демонстрирует пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине, обнаруживает непонимание основного содержания теоретического материала или допускает ряд существенных ошибок и не может их исправить при наводящих вопросах преподавателя, затрудняется в ответах на вопросы. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

2. Тематика рефератов

1. История развития менеджмента как науки.
2. Опыт менеджмента в США, ФРГ, Японии и России.
3. Концепции и функции менеджмента.
4. Характеристика организационных структур управления.
5. Влияние внешней среды на деятельность организации.
6. Особенности ведения деловых переговоров.
7. Власть и лидерство: сущность и значение.
8. Виды конфликтов в организации и пути выхода из них.
9. Управление персоналом на предприятии.
10. Мотивация персонала: виды и значение для деятельности фирмы.
11. Методы принятия управленческих решений.
12. Психологическое содержание управленческой деятельности.
13. Сущность и значение самоменеджмента
14. Зарубежный опыт управления организацией.
15. Стратегическое планирование и его значение.
16. Харизматичность менеджера: сущность, значение и способы развития харизмы.
17. Основные методы определения эффективности управления.
18. Основные модели принятия решений.
19. Современная модель управления организацией.
20. Реинжиниринг: характеристика и значение.
21. Характеристика тайм-менеджмента.
22. Виды рисков в менеджменте.
23. Женщина-руководитель: опыт и проблемы управления.
24. Современные стили управления.
25. Формальное и неформальное управление.
26. Роль менеджмента в развитии общества.

Критерии оценивания рефератов:

– «отлично» выставляется, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

– «хорошо» выставляется, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

– «удовлетворительно» выставляется, если имеются существенные отступления от требований к реферированию; в частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

– «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, выявлено существенное непонимание проблемы или же реферат не представлен вовсе.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы к экзамену

1. Взаимосвязь профессиональных требований и индивидуально-психологических особенностей работника.
2. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор.
3. Профессиональное самоопределение и актуализация человека в профессии.
4. Классификация профессиональных деятельностей.
5. Функциональное значение деловых конфликтов.
6. Причины деловых конфликтов.
7. Типы деловых конфликтов.
8. Модель делового конфликта.
9. Последствия деловых конфликтов.
10. Улаживание конфликта при помощи административных способов воздействия.
11. Психологические способы регуляции деловых конфликтов.
12. Конфликтный человек в работающей команде.
13. Правила поведения и общения в конфликтных ситуациях.
14. Роли и функции руководителя.
15. Функции по достижению организационных целей и сплочению группы.
16. Биологические и социально-экономические факторы эффективного руководства.
17. Пол руководителя. Отличия организационного поведения мужчин и женщин.
18. Особенности деловой карьеры женщин-руководителей.

19. Влияние социального происхождения и статуса на занятие руководящих позиций.
20. Личностные черты руководителя.
21. Понятие о профессиональном стрессе.
22. Динамика профессионального стресса.
23. Стрессовые сценарии. Саморегуляция работника в условиях профессионального стресса.
24. Коммуникативный стресс в условиях профессиональной деятельности.
25. Понятие успеха в профессиональной деятельности.
26. Динамика профессионального успеха.
27. Психотехника профессионального успеха.
28. Уровень мотивации работника и профессиональный успех.
29. Фактор целеполагания и профессиональный успех.
30. Успешные стратегии построения профессиональной карьеры.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-3» (с правильными ответами).

1. Согласно данному подходу, управление - это система непрерывных и взаимосвязанных действий, группирующихся в управленческие функции.

1. процессный
2. ситуационный
3. организационный
4. качественный

2. Согласно управленческой теории «Х» (устаревшая российская)

1. Результат работы зависит от системы конечного вознаграждения
2. Сотрудников привлекают к коллективному принятию решений
3. Работников необходимо заставлять работать, оказывая психологическое или административное давление
4. Кто выделил восемь основных схем манипуляций. Который утверждал, что в каждом из нас сидит манипулятор, даже несколько видов.

3. Низкий уровень развития коллектива, когда работники не хотят и не умеют работать, предполагает следующую форму управленческого поведения

1. Участие в управлении
2. Популяризация
3. Авторитарное указывание
4. Передача полномочий

4. Вид слушания, состоящий в умении внимательно молчать, не вмешиваться в речь собеседника.

1. Рефлексивный
2. Эффективный
3. Полемический
4. Нерефлексивный

5. Поиск кандидатов в рамках собственной компании имеет следующий недостаток

1. Могут проходить собеседование, не собираясь работать
2. Трудно переучить
3. Возможен комплекс «Примадонны».
4. Проблема с отвергнутыми сотрудниками

1. Представитель, доверенное лицо, выразитель основных интересов и ценностей группы – это:

2. Согласно Д. МакГрегору, лидерство определяется:

3. Какой подход постулирует эффективность адаптивного руководства – руководства, ориентированного на реальность:

4. Отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий – это:

5. Руководитель принимает стратегические решения и, проявляя доверие, тактические решения делегирует подчиненным – это:

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-6» (с правильными ответами).

1. Совместная деятельность по созданию материальных и духовных ценностей, нуждающаяся в организации и управлении, коллективы и группы людей – это в психологии менеджмента:

1. субъект
2. предмет
3. Объект

2. Признак коллектива, критерий его сформированности, определяющий степень его зрелости и нравственного здоровья — это морально-психологический:

1. фактор
2. показатель
3. климат

3. Процесс воздействия индивидов, социальных групп или общностей друг на друга в ходе реализации их интересов — это социальное:

1. взаимодействие
2. поведение
3. решение

4. Направление в менеджменте, где центральной является проблема эффективности и надежности организации — это подход:

1. функциональный
2. организационный
3. ситуационный

5. Сглаживание противоречия между оппонентами с участием третьей стороны (посредника), называется ... конфликта:

1. переформулированием
2. урегулированием
3. превенцией

1. Согласно данному подходу, оптимальные приемы и способы для успешного достижения целей организации должны варьироваться и определяться ситуацией управления.

2. Высокий уровень развития коллектива, когда работники хотят и умеют работать творчески, предполагает следующую форму управленческого поведения

3. Согласно управленческой теории «У» (американская)

4. Поиск кандидатов в учебных заведениях имеет следующий недостаток

5. Хороший уровень развития коллектива, когда работники хотят и умеют работать, предполагает следующую форму управленческого поведения

Задания для оценки сформированности компетенции «ОПК-2» (с правильными ответами).

1. Малую группу характеризует:

- А) поведенческая общность;
- Б) территориальная общность;
- В) психологическая общность;
- Г) верно все вышеперечисленное.

2. Большая группа может быть представлена:

- А) семьей;
- Б) этносом;
- В) школьным классом;
- Г) компанией друзей.

3. Для полноценной жизнедеятельности коллектива необходимо:

- А) состояние психологического напряжения между членами группы;
- Б) формирование чувства личной и коллективной ответственности;
- В) соблюдение принципа закрытости;
- Г) нет верного ответа.

4. Воспринимающая сторона в процедуре общения:

- А) коммутатор;
- Б) оппонент;
- В) адресат;
- Г) реципиент.

5. Что означает понятие «когнитивное общение»:

- А) обмен предметами и продуктами деятельности;
- Б) обмен побуждениями, целями, интересами, потребностями;
- В) обмен знаниями;
- Г) обмен действиями, операциями, умениями, навыками

1. Необходимость управления на ранних этапах развития человечества возникла в сфере:

2. Первая управленческая революция произошла:

3. Установите соответствие между порядком (1, 2, 3) управленческих революций и их названиями:

4. Появление управления связано:

5. Назовите предпосылки формирования менеджмента:

Задания для оценки сформированности компетенции «ОПК-6» (с правильными ответами).

1. Предметом делового общения является ...

- 1. интерес
- 2. конфликт
- 3. дело

2. Конфликт – это:

- 1. все нижеперечисленное верно;
- 2. проблема межличностного общения;
- 3. борьба между различными культурно-этническими традициями;
- 4. столкновение противоположно направленных интересов.

3. Для полноценной жизнедеятельности коллектива необходимо:

- 1. состояние психологического напряжения между членами группы;
- 2. формирование чувства личной и коллективной ответственности;
- 3. соблюдение принципа закрытости;

4. нет верного ответа.

4. Представитель, доверенное лицо, выразитель основных интересов и ценностей группы – это:

1. руководитель;
2. лидер;
3. начальник;
4. нет правильного ответа.

5. Отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий – это:

1. демократический стиль лидерства;
2. авторитарный стиль лидерства;
3. либеральный стиль лидерства;
4. тоталитарный стиль лидерства.

1.К стадиям протекания и развития стресса относят

2. Согласно управленческой теории «Z» (японская)

3. Средний уровень развития коллектива, когда работники хотят, но еще не умеют работать, предполагает следующую форму управленческого поведения

4. Вид слушания, подразумевающий активное вмешательство в речь собеседника, оказание ему помощи выразить мысли

5. Поиск кандидатов в конкурирующих фирмах имеет следующий недостаток

Составитель _____ Б.В. Федотов

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-0 (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-0 (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).