

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Уварова Лиана Федоровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 28.12.2023 18:25:32

Уникальный программный ключ:

b6686bbd317ad5ad4cf0618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a

**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.6 ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очно-заочная

Санкт-Петербург, 2022

Фонд оценочных средств составлен с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

Составитель: канд. психол.наук, доц. Дрынкина Т.И.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза
15.06.2022 г., протокол № 6.

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Планирует и контролирует собственное время
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Демонстрирует базовые дефектологические знания
ПК-1. Способен выявлять организационно-управленческие проблемы на уровне подразделения организации, проектной группы, предприятий малого бизнеса и находить их решения	ПК-1.2 Способен анализировать причины выявленных отклонений и находить пути их устранения

Текущий контроль студентов. При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Промежуточная аттестация студентов. При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента во время итогового контроля по дисциплине определяется его учебными достижениями в семестровый период, результатами рубежного контроля знаний и ответом на экзамене.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Оценивание студента на экзамене

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, неудовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, хорошо	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, отлично	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. (УК-3) Охарактеризуйте одним словом социальную роль менеджера высшего звена в организации.

2. (УК-3) Назовите не менее трех управленческих функций, при осуществлении которых проявляется роль менеджера, как человека, осуществляющего процесс социальной коммуникации.

3. (УК-3) Кто в процессе социального взаимодействия в организации осуществляет формальную роль управления коллективом?

4. (УК-3) Закончите предложение: «Человек, играющий наиболее значимую и активную роль в команде называется...»

5. (УК-3) Ознакомьтесь с ситуацией, сложившейся в рабочей команде, выполните задания. Вас назначили на должность руководителя отдела, предыдущий начальник которого вышел на пенсию. Знакомство с сотрудниками показало, что среди них практически нет тех, кто искренне интересуется своей работой и работает с энтузиазмом. Предыдущий начальник выстроил достаточно жёсткую и авторитарную структуру руководства, тем самым поспособствовав исчезновению у своих подчинённых интереса к работе. Вы же считаете, что работа должна приносить не только деньги, но и удовольствие, и хотите вернуть своим подчинённым заинтересованность в работе. Сейчас фирма начинает новый проект, за который сотрудники берутся с неохотой.

1. Проанализируйте, к чему привела чрезмерная авторитарность руководства в описанной ситуации – к подавлению инициативы работников или падению трудовой дисциплины?

2. Сформулируйте несколько рекомендаций (не менее двух) действия нового руководителя для обеспечения слаженной работы коллектива.

6. (УК-3) Ознакомьтесь с ситуацией, сложившейся в рабочей команде, выполните задания. Вы – руководитель проекта, в реализации которого участвует шесть специалистов разного профиля. Каждый из них претендует на лидерство, поэтому при разработке проекта достаточно часто возникают конфликты. Сотрудникам трудно договариваться друг с другом и принимать общие решения. Вам приходится уделять много внимания разрешению противоречий между участниками проекта. Конфликтные ситуации выступают тормозом для выполнения проекта, а срок окончания близок к завершению.

1. Чего на ваш взгляд, не хватает для успешного управления командой – авторитарных приказов или чёткого распределения функций всех участников проекта?

2. Сформулируйте несколько рекомендаций (не менее двух) руководителю для успешной реализации его роли в коллективе.

7. (УК-3) Установите соответствие между стилем руководства (левый столбец), ролью и позицией руководителя в процессе социального взаимодействия в организации (правый столбец)

1. Авторитарный стиль	А. Руководитель - в стороне от группы.
2. Демократический стиль	Б. Позиция руководителя – вне группы.

3. Попустительский стиль	В. Позиция руководителя-лидера – внутри группы.
--------------------------	---

8. (УК-3) Установите соответствие между названием группы управленческих ролей менеджера в команде (левый столбец), и конкретной ролью в процессе социального взаимодействия (правый столбец)

1. Межличностные роли	А. Распорядитель
2. Информационные роли	Б. Лидер
3. Роли по принятию решений	В. Оратор

9. (УК-3) Психологическое воздействие, осуществляемое менеджером в процессе социального взаимодействия в команде, это...

10. (УК-3) С целью анализа роли руководителя при социальном взаимодействии в команде установите соответствие между термином (левый столбец) и его содержанием (правый столбец):

1. Авторитет официальный	А. Фактическое уважение, доверие подчиненных, влияние, которым пользуется руководитель
2. Авторитет реальный	Б. Состояние личности, вызванное боязнью потерять авторитет
3. Комплекс угрожаемого авторитета	В. Объективная основа авторитета, определяемая должностью

11. (УК-6) В исполнении каких функций руководителя наиболее важна способность управлять своим временем? Указать два варианта ответа.

Варианты ответа:

- 1) В планировании;
- 2) В организации производства;
- 3) В мотивировании;
- 4) В контроле.

12. (УК-6) Какие субъективные характеристики менеджер способен приобретать в результате саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни? Указать два варианта ответа.

Варианты ответов:

- 1) Опыт;
- 2) Темперамент;
- 3) Коммуникативные способности;
- 4) Возраст.

13. (УК-6) Как в психологии называется склонность к постоянному откладыванию важных и срочных дел, проявляющаяся в том, что человек, осознавая необходимость выполнения вполне конкретных важных дел (например, своих должностных обязанностей), пренебрегает этой необходимостью и отвлекает своё внимание на бытовые мелочи или развлечения?

14. (УК-6) В какой из характеристик, составляющих такое качество, как срабатываемость группы, наиболее важна способность менеджера управлять своим временем? Укажите один вариант ответа.

Варианты ответа:

- 1) Согласованность в работе между ее участниками группы;
- 2) Согласованность темпо-ритмической деятельности участников;
- 3) Согласование навыков работы на конкретных операциях;
- 4) Эффективность работы.

15. (УК-6) Организация и эффективное использование времени называется...

16. (УК-9) Установите соответствие между термином (левый столбец) и его содержанием (правый столбец)

1. Дефект	А. Лишение или ограничение возможностей удовлетворения каких-либо потребностей организма
2. Девиация	Б. Нарушение приспособления
3. Депривация	В. Физический или психический недостаток, вызывающий нарушение в развитии
4. Дезадаптация	Г. Нарушения в поведении

17. (УК-9) Исследование психической сферы человека с целью определения индивидуально-психологических особенностей – это...

18. (УК-9) Вам предлагается разработать специальные условия для трудоустройства человека с глубоким нарушением зрения на должность менеджера в офисе. Назовите не менее трех условий.

19. (УК-9) Физический или психический недостаток человека, влекущий за собой отклонения от нормального развития – это ...

20. (УК-9) Какое личностное ограничение менеджера с позиций дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах может быть связаны с девиантным поведением? Укажите один вариант ответа.

Варианты ответа:

- 1) Неумение влиять на людей;
- 2) Неумение управлять собой;
- 3) Остановленное саморазвитие;
- 4) Размытые личные ценности.

21. (УК-9) Какие факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности с позиции базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах связаны с таким понятием, как дефект? Укажите один вариант ответа.

Варианты ответа:

- 1) Потребности и притязания;
- 2) Умственные и физические способности;
- 3) Ценности и взгляды;
- 4) Производительность и точность.

22. (ПК-1) С целью анализа возникновений организационно-управленческих проблем ознакомьтесь с описанной ситуацией, сложившейся в проектной команде, выполните задания.

Руководитель проектной команды, в которой вы работаете, решил вести активную борьбу с курением среди ее членов. Он сразу издал приказ: член команды, пойманный в рабочее время с сигаретой, на первый раз лишается половины месячной зарплаты, а на второй

– увольнялся с работы, невзирая на должность. Таким образом, руководитель рассчитывал поднять производительность труда. Через три месяца отчеты о ходе выполнения заданий показали, что результативность труда упала, поскольку некоторые хорошие специалисты были уволены. Руководитель стал думать о том, как смягчить свой приказ и разработать новые меры по борьбе с курением, чтобы это отразилось положительно на производительности труда.

1. Укажите ошибки руководителя (не менее двух), допущенные при принятии решения, имевшего отрицательные последствия.

2. Укажите, каковы должны быть действия руководителя, направленные на поддержание контактов в коллективе и решение проблемы повышения производительности труда.

23. (ПК-1) Приведите не менее двух примеров социально-психологических способов обеспечения повышения производительности труда при решении управленческих проблем организации.

24.(ПК-1) В процессе решения организационно-управленческих проблем на уровне первичного структурного подразделения организации, какие виды конфликтов способен регулировать менеджер? Укажите два варианта ответа.

Варианты ответов:

- 1) Внутриличностный конфликт;
- 2) Межличностный конфликт;
- 3) Конфликт между личностью и группой;
- 4) Межгрупповой конфликт.

25. (ПК-1) С целью анализа возникновений организационно-управленческих проблем установите соответствие между видом конфликта (левый столбец) и его причиной (правый столбец).

1. Внутриличностный конфликт	А. Борьба за власть, влияние, ресурсы и т.п.
2. Межличностный конфликт	Б. Несоответствие производственных требований и личностных потребностей
3. Конфликт между личностью и группой	В. Различия в целях подразделений
4. Межгрупповой конфликт	Г. Человек занимает позицию, отличную от позиции группы

26. (ПК-1) С целью анализа возникновений организационно-управленческих проблем установите соответствие между видом конфликта (левый столбец) и примером его фактического проявления (правый столбец).

1. Внутриличностный конфликт	А. Столкновение характеров, убеждений, точек зрения
2. Межличностный конфликт	Б. Общие корпоративные нормы поведения, ценности, расходятся с таковыми у отдельных членов коллектива
3. Конфликт между личностью и группой	В. Борьба за приоритетное финансирование между плановым отделом и цехом готовой продукции
4. Межгрупповой конфликт	Г. Борьба между долгом и совестью

27. (ПК-1) С целью анализа возникновений организационно-управленческих проблем ознакомьтесь с описанной ситуацией, сложившейся в проектной команде, выполните задания.

На место уволившегося руководителя отдела назначили его бывшего заместителя. Руководство рассчитывало, что он не просто сохранит отдел, но и внесет в его работу свежую струю. Однако получилось иначе. Двое сотрудников написали заявления об увольнении, еще двое собираются это сделать. Из бесед с сотрудниками стало ясно, что новый шеф воспринимается ими лишь как формальный руководитель. Люди не видят в нем качеств, которые бы делали его авторитетным управленцем. Работа в новой должности показала, что руководитель не умеет четко ставить цели и задачи подчиненным, многие проблемы производства безуспешно пытается решить в одиночку, часто забывает проконтролировать исполнение заданий.

1. Укажите ошибку, допущенную руководством при назначении нового начальника отдела.

2. Сформулируйте несколько рекомендаций (не менее двух) новому начальнику отдела для успешной реализации его роли в коллективе.

28. (ПК-1) С целью анализа стилей делового поведения менеджера при решении организационно-управленческих проблем организации, установите соответствие между термином (левый столбец) и его содержанием (правый столбец)

1. Стиль руководства	А. Индивидуальные проявления способности влиять на индивидов и группы людей, чтобы побудить их работать на достижение целей организации
2. Стиль лидерства	Б. Совокупность особенностей межличностного взаимодействия людей
3. Стиль общения	В. Типичная система приемов воздействия руководителя на подчиненных

29. (ПК-1) С целью анализа и решения организационно-управленческих проблем на уровне предприятия и его подразделений, отметьте, какие из влияющих на работу организации группы относятся к внешней среде предприятия? Укажите два варианта ответа.

Варианты ответов:

- 1) Менеджеры;
- 2) Конкуренты;
- 3) Персонал;
- 4) Поставщики;
- 5) Администрация.

30. (ПК-1) С целью анализа организационно-управленческой структуры на уровне подразделений организации и предприятий установите соответствие между названием (левый столбец) и местом управленческого уровня (правый столбец).

1. Институциональный уровень	А. Управление среднего звена
2. Управленческий уровень	Б. Управление низового звена
3. Технический уровень	В. Управление высшего звена

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. руководитель
2. планирование, организация, мотивация, контроль
3. руководитель
4. лидер

5. 1) Подавление инициативы. 2) Поощрять предложения сотрудников по организации проекта, создать коллегиальный совет коллектива, стимулировать инициативу сотрудников морально и материально.

6. 1) Чёткого распределения функций. 2) Детализировать функции каждого участника проекта, взять на себя роль лидера, осуществлять коммуникацию с участниками.

7. 1Б, 2В, 3А

8. 1Б, 2В, 3А

9. результат общения, приводящий к изменению состояния подчиненных

10. 1В, 2А, 3Б

11. 1, 4

12. 1, 3

13. Прокрастинация

14. 2

15. тайм-менеджментом

16. 1В, 2Г, 3А, 4Б

17. диагностика

18. консультант удаленно, работа с клиентами по телефону, обучение по аудио-семинарам

19. дефект

20. 2

21. 2

22. 1) Отсутствие кадрового резерва, слишком радикальные меры, недостатки коммуникации с членами организации. 2) Наладить обратную связь с подчиненными, поиск компромиссных решений (курилка и т.п.), решать вопросы кадрового резерва в команде.

23. экономическое стимулирование, создание позитивного психологического климата в организации, привлечение работников к участию в процессе принятия решений

24. 2, 3

25. 1Б, 2А, 3Г, 4В

26. 1Г, 2А, 3Б, 4В

27. 1) Принимая решение о назначении нового руководителя отдела руководство не узнало мнения коллектива о кандидатуре. 2) Наладить обратную связь с подчиненными, чётко распределить полномочия между сотрудниками, делегировать часть своих полномочий членам коллектива, повысить внимание и самодисциплину.

28. 1В, 2А, 3Б

29. 2, 4

30. 1В, 2А, 3Б

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Текущий контроль студентов. Текущий контроль студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом в период зачетно-экзаменационной сессии.

Студенты допускаются к экзамену в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в рабочей программе дисциплины.

Экзамен принимает преподаватель, читавший лекционный курс.

Оценка знаний студента на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на экзамене.

Знания умения, навыки студента на экзамене оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.