

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Психология управления

Код модуля
1159329(1)

Модуль
Управление в социокультурной сфере

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Охотников Олег Валентинович	кандидат философских наук, доцент	Доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- **Охотников Олег Валентинович, Доцент, управления персоналом и психологии**

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Психология управления

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Научный доклад/доклад	2
		Дискуссия	2

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Психология управления

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-3 -Способен анализировать, содержательно объяснять и интерпретировать процессы и явления профессиональной сферы в их исторической динамике	З-1 - Идентифицировать процессы и явления профессиональной сферы П-2 - Самостоятельно составлять прогнозы динамики процессов и явлений профессиональной сферы, опираясь на анализ исторического опыта и современной социокультурной ситуации У-1 - Анализировать содержание процессов и явлений профессиональной сферы и правильно интерпретировать их характеристики У-2 - Анализировать динамику содержания процессов и явлений профессиональной	Дискуссия № 1 Дискуссия № 2 Зачет Лекции Научный доклад/доклад № 1 Научный доклад/доклад № 2 Практические/семинарские занятия

	сферы в контексте исторического опыта и выявлять факторы, влияющие на их изменение	
УК-3 -Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>Д-1 - Проявлять гибкость и адаптивность мышления в межличностном взаимодействии</p> <p>Д-2 - Демонстрировать развитую речь, умение слушать и убеждать</p> <p>З-3 - Характеризовать процесс принятия командного решения и способы преодоления негативных факторов при принятии решений в группе</p> <p>П-1 - В процессе принятия командного решения выполнять предписанные командные роли и осуществлять продуктивное взаимодействие с участниками команды с учетом особенностей их поведения и интересов</p> <p>У-1 - Определять свою роль в процессе принятия групповых или командных решений с учетом собственных личностных ресурсов и ресурсов участников команды</p> <p>У-2 - Определять эффективные способы социального взаимодействия в процессе принятия группового или командного решения</p>	<p>Дискуссия № 1</p> <p>Дискуссия № 2</p> <p>Зачет</p> <p>Лекции</p> <p>Научный доклад/доклад № 1</p> <p>Научный доклад/доклад № 2</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>дискуссия 1</i>	8,5	50

<i>доклад 1</i>	8,10	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>дискуссия 2</i>	8,8	50
<i>доклад 2</i>	8,16	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.5		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)

2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Содержание и специфика психологии управления

Примерные задания

Работа на практических занятиях проходит в форме дискуссии по заданной теме.

Примерные темы дискуссии:

1. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации.
2. Методы психологии управления: наблюдение, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, анкетирование, тестирование, контент – анализ, ролевые и деловые игры.
3. Теории лидерства и стилей руководства
4. Оценка эффективности деятельности руководителя
5. Оценка персонального стиля влияния
6. Методы и технологии подбора персонала
7. Аттестация, оценка и кадровый аудит
8. Мотивационные системы предприятий и организаций
9. Методология принятия коллективных решений в организации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Научный доклад/доклад № 1

Примерный перечень тем

1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.

Примерные задания

1. Человек как главное звено управления.
2. Содержание и специфика психологии управления.
3. Предмет и задачи психологии управления, ее субъект и объект.
4. Отличие психологии управления от менеджмента.
5. Особенности управленческой деятельности.
6. Опережающее отражение и целеполагание в управленческой деятельности.
7. Уровни управленческой деятельности.
8. Роль Хоторнского эксперимента в становлении психологии управления.
9. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления.

Оценивается уровень подготовки и участия студента в семинарских занятиях: подготовка полного и развернутого доклада, активное обсуждение проблемы и обоснование своей позиции, использование терминологии. Оценивается самостоятельность и оригинальность; демонстрация культуры мышления, логическое изложение проблемы; Использование навыков обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Научный доклад/доклад № 2

Примерный перечень тем

1. Подбор, адаптация и стимулирование персонала.

Примерные задания

1. Психологическое обеспечение проблем кадрового менеджмента.
2. Отбор, подбор и расстановка кадров.
3. Методы и технологии подбора персонала.
4. Этапы подбора. Метод ассесмент-центра.
5. Разработка профиля компетенций.
6. Составление профиля кандидата по итогам оценочных процедур.
7. Компетентностный подход при подборе персонала.
8. Кадровый мониторинг и профессиография. Профессиограмма и акмеограмма.
9. Выявление профессионально-важных качеств.
10. Адаптация персонала. План адаптации персонала.
11. Проведение конкурса на вакансию.
12. Аттестация, оценка и кадровый аудит.
13. Методы оценки работающего персонала: возможности и ограничения.

14. Составление личного плана развития работников.
15. Этика кадрового менеджмента.

Оценивается уровень подготовки и участия студента в семинарских занятиях: подготовка полного и развернутого доклада, активное обсуждение проблемы и обоснование своей позиции, использование терминологии. Оценивается самостоятельность и оригинальность; демонстрация культуры мышления, логическое изложение проблемы; Использование навыков обобщения и анализа информации с использованием междисциплинарных знаний и положений.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.3. Дискуссия № 1

Примерный перечень тем

1. Система управления персоналом в организации. Основные технологии

Примерные задания

Обсуждение следующих вопросов:

1. Психологические аспекты деятельности руководителя.
2. Четыре культуры управления в современной управленческой деятельности.
3. Психологические аспекты деятельности организации как субъекта и объекта управления.
4. Психологические аспекты взаимодействия руководителя с членами организации.
5. Принципы управления Файоля.
6. Методы психологии управления: наблюдение, анкетирование, эксперимент, беседа, интервью, анкетирование, тестирование, контент – анализ, ролевые и деловые игры.
7. Психологические аспекты основных функций управления – планирование, мотивирование, организация, контроль.
8. Организационная структура и миссия организации.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.4. Дискуссия № 2

Примерный перечень тем

1. Личность руководителя

Примерные задания

Обсуждение следующих вопросов:

1. Теории лидерства и стилей руководства.
2. Социально-психологическая характеристика субъекта управленческой деятельности.
3. Социальная ответственность руководителя.
4. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
5. Понятие «стиля руководства».
6. Традиционные стили управления: авторитарный, демократический, нейтральный.
7. «Индивидуальный стиль деятельности».
8. Управленческая матрица Блейка и Мутона.
9. Факторы, определяющие выбор стиля руководства и оптимизации стиля управленческой деятельности.

10. Перцептивные процессы в управленческой деятельности, мыслительные процессы в управленческой деятельности.
 11. Эмоционально-волевые состояния в управленческой деятельности.
 12. Мотивационная составляющая управленческой деятельности.
 13. Самоорганизация руководителя: целеполагание, планирование, самомотивация.
 14. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. 1. Понятие психологии управления: предмет, объект, цель, задачи. 2. Психологические аспекты деятельности руководителя и организации 3. Основные методы психологии управления 4. Системный, ситуационный и комплексный подходы в психологии управления. 5. Профессионально-важные качества руководителя. 6. Личность как субъект и объект управления. 7. Перечислите основные особенности управленческой деятельности. 8. Познавательные процессы в эмоционально-волевые состояния управленческой деятельности. 9. Мотивационная составляющая управленческой деятельности. 10. Лидерство и руководство. 11. Власть как психологическое явление; потенциал влияния. 12. Индивидуальный стиль деятельности руководителя. 13. Ролевое взаимодействие в управленческой команде. 14. Самоорганизация руководителя: целеполагание, планирование, самомотивация. 15. Мотивационно – ценностная составляющая исполнительской деятельности. 16. Команда как форма коллективного управления. 17. Групповая динамика. 18. Функционально-ролевая структура группы. 19. Методики оценки профессионально важных качеств сотрудника. 20. Методики диагностики интеллектуальных качеств. 21. Методики диагностики познавательных психических процессов. 22. Методики диагностики типологических характеристик личности. 23. Методики диагностики мотивационно - ценностной составляющей в структуре личности. 24. Психологические методы повышения эффективности персонала. 25. Методы оценки персонала. 26. Коррекционно-развивающие методы управления персоналом. 27. Методы групповой коррекционной работы. 28. Методики исследования и коррекции психологического климата в организации. 29. Методы коррекции и развития межличностных отношений в коллективе. 30. Организационная структура и миссия организации. 31. Факторы оптимизации управленческой деятельности. 32. Понятие «управленческое решение», виды и процесс принятия решений. 33. Оценка и подготовка руководителей и управленческого персонала. 34. Мотивационные системы на предприятиях различного типа. 35. Компетентностный подход при подборе персонала. 36. Тренинги командообразования. 37. Психологические этический (корпоративный) кодекс организации 38. Межличностные конфликты в организациях и средства их преодоления 39. Личность работника как субъект-объект управления 40. Стимулирование развития работников организации 41. Организация деятельности службы управления персоналом и оценка ее эффективности 42. Аттестация и деловая оценка персонала. 43. Профессиограмма и акмеограмма. Выявление профессионально-важных качеств. 44. Содержательные и процессуальные теории мотивации 45. Системы мотивации персонала.

46. Коммуникативная компетентность и этапы ее развития. 47. Базовые навыки делового общения. 48. Психологические особенности общения с клиентами организации. 49. Межличностные конфликты в организации и динамика их развития. 50. Психология управления коллективом: социальная группа, команда, командообразование, командная роль, социально-психологический климат, групповая динамика и групповые эффекты. 51. Корпоративная и организационная культура. 52. Технологии практической психологии в управлении

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	учебно-исследовательская, научно-исследовательская	Технология дебатов, дискуссий	УК-3	Д-1 Д-2	Практические/семинарские занятия