



Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**
**Воронежский филиал «Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

Кафедра правовых и гуманитарных наук

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Психологические основы управления
(приложение к рабочей программе дисциплины)

Направление подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль) Организация перевозок и управление на транспорте

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная, заочная

Воронеж
2025

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП индикаторами достижения компетенций

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК – 3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК – 3.2 Учитывает особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в ней, применяет методы командного взаимодействия	Знать основы, правила и методы социального взаимодействия в команде Уметь грамотно выбирать методы командного взаимодействия Владеть навыками психологически грамотного командного взаимодействия с сотрудниками
УК – 5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК – 5.4 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	Знать основы выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера Уметь выбирать ценностные ориентиры и формировать гражданскую позицию; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера Владеть приемами и методами выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способами аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера
УК – 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК – 6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирает приоритеты профессионального роста, направления и	Знать принципы формулирования целей личностного и профессионального развития, условий их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной

	способы совершенствования собственной деятельности	деятельности Уметь формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности Владеть приемами и навыками формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности
	УК – 6.2 Осуществляет самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Знать основные критерии, лежащие в основе личностной самооценки и принципы оценки уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности Уметь применять знания по вопросам сущности и оценки саморазвития и уметь оценивать уровень саморазвития в практической деятельности Владеть приемами и навыками перманентного контроля за процессом саморазвития и навыками оценки уровня саморазвития в течении всей жизни
	УК – 6.3 Планирует свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Знать способы планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности Уметь планировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности Владеть навыками планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности

2. Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

Таблица 2

Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Наименование раздела (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства
1.	Психология управления как научно-прикладная область социально-психологического знания	УК-3.2	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
2.	Функции управления и их психологические аспекты	УК-3.2 УК – 6.1	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
3.	Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации	УК-3.2 УК – 5.4 УК – 6.1	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
4.	Психология субъекта управления	УК-3.2 УК – 5.4 УК – 6.1	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
5.	Психологические аспекты связующих процессов в организации	УК – 6.2 УК – 6.3	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
6.	Конфликт в управленческой деятельности	УК-3.2 УК – 6.2 УК – 6.3	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет

Таблица 3

Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине

Результат обучения по дисциплине	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания по дисциплине				Процедура оценивания
	2	3	4	5	
	Не зачтено	Зачтено			
УК – 3.2 Знать основы, правила и методы социального взаимодействия в команде	Отсутствие или фрагментарные представления об основах, правилах и методах социального взаимодействия в команде	Неполные представления об основах, правилах и методах социального взаимодействия в команде	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах, правилах и методах социального	Сформированные систематические представления об основах, правилах и методах социального	опрос; реферат; тестирования; case-study; зачет

			взаимодействия в команде	взаимодействия в команде	
УК –3.2 Уметь грамотно выбирать методы командного взаимодействия	Отсутствие умений или фрагментарные умения выбора методов командного взаимодействия	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения выбора методов командного взаимодействия	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения выбора методов командного взаимодействия	Сформированные умения выбора методов командного взаимодействия	опрос; реферат; case-study; зачет
УК –3.2 Владеть навыками психологически грамотного командного взаимодействия с сотрудниками	Отсутствие владения или фрагментарные владения навыками психологически грамотного командного взаимодействия с сотрудниками	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения навыками психологически грамотного командного взаимодействия с сотрудниками	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения навыками психологически грамотного командного взаимодействия с сотрудниками	Сформированные владения навыками психологически грамотного командного взаимодействия с сотрудниками	реферат case-study;
УК – 5.4 Знать основы выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	Отсутствие или фрагментарные представления об основах выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способах аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	Неполные представления об основах выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способах аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способах аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	Сформированные систематические представления об основах выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способах аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
УК – 5.4 Уметь выбирать ценностные ориентиры и формировать гражданскую позицию; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	Отсутствие умений или фрагментарные умения выбирать ценностные ориентиры и формировать гражданскую позицию; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения выбирать ценностные ориентиры и формировать гражданскую позицию; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения выбирать ценностные ориентиры и формировать гражданскую позицию; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	Сформированные умения выбирать ценностные ориентиры и формировать гражданскую позицию; способы аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	опрос; реферат; case-study; зачет
УК – 5.4	Отсутствие	В целом	В целом	Сформированные	case-study;

Владеть приемами и методами выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способами аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	владения или фрагментарные владения навыками выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способами аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	удовлетворительные, но не систематизированные владения навыками выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способами аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения навыками выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способами аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	ые владения навыками выбора ценностных ориентиров и формирования гражданской позиции; способами аргументации и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера	реферат
УК – 6.1 Знать принципы и теоретические основы целеполагания личностного и профессионального развития и планирования условий их достижения	Отсутствие или фрагментарные представления о принципах и теоретических основах целеполагания личностного и профессионального развития и планирования условий их достижения	Неполные представления о принципах и теоретических основах целеполагания личностного и профессионального развития и планирования условий их достижения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о принципах и теоретических основах целеполагания личностного и профессионального развития и планирования условий их достижения	Сформированные представления о принципах и теоретических основах целеполагания личностного и профессионального развития и планирования условий их достижения	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
УК – 6.1 Уметь формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	Отсутствие или фрагментарные умения формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	Сформированные умения формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; способы выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	опрос; реферат; case-study; зачет
УК – 6.1 Владеть приемами и навыками формулировать цели	Отсутствие владения или фрагментарные владения навыками формулировать	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения навыками	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения навыками	Сформированные владения навыками формулировать цели личностного и	case-study; реферат

личностного и профессионального развития, условия их достижения; выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	формулировать цели личностного и профессионального развития, условия их достижения; выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	профессионального развития, условия их достижения; выбора приоритетов профессионального роста, направления и способов совершенствования собственной деятельности	
УК – 6.2 Знать основные критерии, лежащие в основе личностной самооценки и принципы оценки уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	Отсутствие или фрагментарные представления об основных критериях, лежащих в основе личностной самооценки и принципов оценки уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	Неполные представления об основных критериях, лежащих в основе личностной самооценки и принципов оценки уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных критериях, лежащих в основе личностной самооценки и принципов оценки уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	Сформированные систематические представления об основных критериях, лежащих в основе личностной самооценки и принципов оценки уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
УК – 6.2 Уметь применять знания по вопросам сущности и оценки саморазвития и уметь оценивать уровень саморазвития в практической деятельности	Отсутствие умений или фрагментарные умения применять знания по вопросам сущности и оценки саморазвития и уметь оценивать уровень саморазвития в практической деятельности	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения применять знания по вопросам сущности и оценки саморазвития и уметь оценивать уровень саморазвития в практической деятельности	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения применять знания по вопросам сущности и оценки саморазвития и уметь оценивать уровень саморазвития в практической деятельности	Сформированные умения применять знания по вопросам сущности и оценки саморазвития и уметь оценивать уровень саморазвития в практической деятельности	опрос; реферат; case-study; зачет
УК – 6.2 Владеть приемами и навыками перманентного контроля за процессом саморазвития и навыками оценки уровня саморазвития в течении всей жизни	Отсутствие владения или фрагментарные навыки перманентного контроля за процессом саморазвития и навыками оценки уровня саморазвития в течении всей жизни	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения навыками перманентного контроля за процессом саморазвития и навыками оценки уровня саморазвития в течении всей жизни	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения навыками перманентного контроля за процессом саморазвития и навыками оценки уровня саморазвития в течении всей жизни	Сформированные владения навыками перманентного контроля за процессом саморазвития и навыками оценки уровня саморазвития в течении всей жизни	case-study; реферат

	жизни	течении всей жизни	течении всей жизни		
УК – 6.3 Знать способы планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Отсутствие или фрагментарные представления о способах планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Неполные представления о способах планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о способах планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Сформированные систематические представления о способах планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	опрос; реферат; тестирование; case-study; зачет
УК – 6.3 Уметь планировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Отсутствие умений или фрагментарные умения планировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения планировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы умения планировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Сформированные умения планировать свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	опрос; реферат; case-study; зачет
УК – 6.3 Владеть навыками планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Отсутствие владения или фрагментарные навыки планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	В целом удовлетворительные, но не систематизированные владения навыками планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы владения навыками планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	Сформированные владения навыками планирования своего рабочего и свободного времени при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности	case-study; реферат

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Устный опрос

Текущий контроль по дисциплине «Транспортное право» проводится в форме устного опроса.

Перечень тем для устного опроса:

1. Психология управления как научно-прикладная область социально-психологического знания.
2. Функции управления и их психологические аспекты.

3. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации.
4. Психология субъекта управления.
5. Психологические аспекты связующих процессов в организации.
6. Конфликт в управленческой деятельности.

Таблица 4

Критерии оценивания

№ п/п	Критерии оценивания	Результат
1	Обучаемый не смог ответить на поставленные вопросы	не зачтено
2	Обучаемый верно ответил на поставленные вопросы	зачтено

Тестирование

Тема 2-6.

Вариант 1

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеют взаимное влияние друг на друга — это:

- а. коллектив;
- б. группа;
- в. трудовой коллектив;
- г. все ответы не являются верными.

2. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:

- а. в познавательную функцию;
- б. функцию общения;
- в. в коммуникативную функцию;
- г. в регулятивную функцию.

3. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:

- а. моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- б. уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- в. характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;
- г. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

4. Социальный климат трудового коллектива — это:

- а. моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- б. уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- в. характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;
- г. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

5. Моральный климат трудового коллектива — это:

- а. моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

б. уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

в. характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

г. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

6. Психологический климат трудового коллектива — это:

а. моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

б. уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

в. характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

г. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

7. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж) — это:

а. производственно-функциональная структура трудового коллектива;

б. социально-организационная структура трудового коллектива;

в. социально-демографическая структура трудового коллектива;

г. социально-психологическая структура трудового коллектива.

8. Социально-психологическая адаптация — это:

а. включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу;

б. принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями;

в. приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиям организации труда;

г. развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

9. К психологическим личностных факторов трудовой адаптации относят:

а. уровень притязаний, восприятие самого себя;

б. образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение;

в. степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса;

г. форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.

10. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров:

а. стимулирование персонала организации;

б. нацеливание на решение определенных задач;

в. предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными;

г. строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их;

д. применение формальных санкций к членам группы

11. Конформизм означает;

а. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе;

- б. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;
- в. полное отрицание группы, ее норм и мнений;
- г. нацеленность на результат, желательно быстрый и без излишних заумствований.

12. Формальные группы – это группы, в которых:

- а. поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации;
- б. нечетко выражена цель совместной деятельности;
- в. ценности группы играют в жизни личности роль эталона;
- г. низкая зависимость от традиций.

13. Характеристика формального лидера:

- а. имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий;
- б. вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность;
- в. выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам;
- г. опирается на свой авторитет и межличностные отношения.

14. Отрасль социально – психологических исследований межличностных отношений в малых группах, осуществляемая с помощью количественных методов – это ...

- а. социодрама;
- б. психодрама;
- в. социометрия;
- г. стратометрия.

15. Нонконформизм – это ...

- а. полное отрицание группы, ее норм и мнений;
- б. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;
- в. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе;
- г. нацеленность на результат, желательно быстрый и без излишних заумствований.

16. Групповая сплоченность выражается ...

- а. в исполнении функций, которые выполняют члены группы;
- б. характером групповых коммуникаций;
- в. в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач;
- г. в отсутствии, коммуникаций и доверия между этими участниками группы.

17. Негативизм – это ...

- а. полное отрицание группы, ее норм и мнений;
- б. отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;

в. устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе;

г. нацеленность на результат, желательный быстрый и без излишних заумствований.

18. При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен ...

а. действовать авторитарно;

б. контролировать ход процесса;

в. дать возможность членам группы самим разобраться в ситуации;

г. настоять на своем мнении.

19. Групповые цели определяются

а. совокупностью целей каждого члена группы;

б. социальной организацией, в которую включена малая группа;

в. внешней средой;

г. процессом принятия группового решения.

Вариант 2.

1. Автор гуморальной теории темперамента –

а. Гиппократ;

б. И.П. Павлов;

в. Леонгард;

г. Э. Кречмер.

2. Утомляемостью, высокой эмоциональной сензитивностью характеризуется:

а. сангвиник;

б. холерик;

в. флегматик;

г. меланхолик.

3. Такие черты личности, как скромность и самокритичность, эгоизм, характеризуют отношение личности:

а. к людям;

б. к деятельности;

в. к общественной и личной ответственности;

г. к себе.

4. По И.П. Павлову, сильный, уравновешенный и подвижный тип нервной системы характерен для:

а. сангвиников;

б. флегматиков;

в. холериков;

г. меланхоликов.

5. По И.П. Павлову, сильный, неуравновешенный тип нервной системы характерен для:

а. сангвиников;

б. флегматиков;

в. холериков;

- г. меланхоликов.
- 6. Умение по собственной инициативе ставить цели и находить пути их решения характеризует человека как:
 - а. целеустремленного;
 - б. решительного;
 - в. настойчивого;
 - г. самостоятельного.
- 7. Представления об экстраверсии/интроверсии были разработаны:
 - а. А. Адлером;
 - б. Фрейдом;
 - в. К. Юнгом;
 - г. К. Роджерсом.
- 8. Тип темперамента, характеризующийся легкой ранимостью и склонностью к глубоким переживаниям, присущ:
 - а. холерику;
 - б. сангвинику;
 - в. флегматику;
 - г. меланхолику.
- 9. Самокритичность, скромность, гордость характеризуют:
 - а. отношение личности к вещам;
 - б. отношение другим;
 - в. систему отношений человека к самому себе;
 - г. особенности протекания деятельности.
- 10. Аккуратность, бережливость, щедрость — это:
 - а. черты, характеризующие отношение личности к вещам;
 - б. черты, проявляющиеся по отношению к другим;
 - в. система отношений человека к самому себе;
 - г. черты, проявляющие отношение к деятельности.
- 11. Формально-динамическую сторону поведения характеризует (ют):
 - а. направленность;
 - б. темперамент;
 - в. характер;
 - г. способности.
- 12. Многие люди бывают недовольны своим темпераментом и хотели бы его изменить. Возможно ли это:
 - а. темперамент — весьма устойчивое биопсихическое образование, которое невозможно изменить;
 - б. еще древние философы утверждали, что «все течет, все изменяется»: меняются способы деятельности, мотивы поведения, характер и, естественно, темперамент человека;
 - в. темперамент меняется с возрастом;
 - г. только сильные личности могут изменить свой темперамент.
- 13. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, — это:
 - а. темперамент;

- б. способности;
- в. характер;
- г. задатки.

14. Реакция на наименьшую силу внешнего воздействия является показателем:

- а. сензитивности;
- б. реактивности;
- в. активности;
- г. пластичности и ригидности.

15. «Совокупность чрезмерно развитых черт характера, что обуславливает повышенную адаптивность личности в одних ситуациях и повышенную уязвимость - в других» – это определение...

- а. акцентуации характера;
- б. интроверсии;
- в. динамического стереотипа;
- г. патологии характера.

Вариант 3.

1. Когда регламентированы и содержание и средства общения, а вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли – это ... общение.

- а. светское;
- б. ролевое;
- в. деловое;
- г. примитивное.

2. Общение, направленное на извлечение выгоды от собеседника с использованием разных приемов (лесть, запугивание, «пускание пыли в глаза», обман, демонстрация доброты) – это ... общение.

- а. деловое;
- б. манипулятивное;
- в. светское;
- г. формально-ролевое.

3. Возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого – это ...

- а. аттракция;
- б. аффилиация;
- в. гипноз.

4. При восприятии людьми друг друга значение имеет определенный порядок поступления информации о человеке для формирования представления о нем. Так, по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, то есть более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация. Это эффект ...

- а. края;
- б. первичности;

- в. ореола;
- г. бумеранга.

5. Приписывание сходных характеристик всем членам какой-либо социальной группы или общности – это ...

- а. самоактуализация;
- б. стереотипизация;
- в. идентификация;
- г. обобщение.

6. Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств – это эффект ...

- а. незавершенного действия;
- б. бумеранга;
- в. новизны;
- г. ореола.

7. Манипулирующее воздействие проявляется в ...

- а. использовании человека в корыстных целях;
- б. демонстрации своей позиции;
- в. в покровительственном отношении к человеку.

8. Постигание эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении – это ...

- а. эмпатия;
- б. рефлексия;
- в. экспрессивность.

9. Перцептивная сторона общения включает в себя ...

- а. проявление тревожности;
- б. демонстрацию креативного поведения;
- в. процесс формирования образа другого человека.

10. Человеческая речь характеризуется:

а. наличием сигналов, запускающих те или иные поведенческие реакции;

б. определенной логикой построения фраз;

в. возможностью передавать информацию о прошлых и будущих событиях;

г. все ответы верны.

11. Видение субъектом общения другого человека как продолжения самого себя, проекция, наделение его своими чертами, чувствами, желаниями – это процесс ...

- а. идентификации;
- б. эмпатии;
- в. рефлексии..

12. Существенный признак внушения:

- а. некритическое восприятие информации;
- б. недоверие;
- в. критичность.

13. Передача эмоционального состояния человеку или группе помимо собственно смыслового воздействия – это ...

1. убеждение;
2. психическое заражение;
3. эмпатия.

14. Формы реализации делового общения

- а. переговоры;
- б. брифинг;
- в. совещания;
- г. беседа;
- д. видеоконференция.

15. Определите название специальной области, занимающейся изучением норм пространственной и временной организации общения:

- а. такесика;
- б. проксемика;
- в. кинесика;
- г. просодика .

16. Определите, как называется группа средств невербального общения, которая характеризуется включением в речь пауз, плача, смеха, вздохов, кашля:

- а. экстралингвистика;
- б. просодика;
- в. кинесика;
- г. такесика.

17. Определите название стороны общения, означающей процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания:

- а. Интерактивная;
- б. Перцептивная;
- в. Коммуникативная;
- г. Регулятивная

18. Определите группу средств невербального общения, включающую прикосновения, пожатия, поцелуи:

- а. экстралингвистика;
- б. просодика;
- в. кинесика;
- г. такесика.

19. Определите название специальной области, занимающейся изучением мимики, жестов, телодвижений:

- а. такесика;
- б. проксемика;
- в. кинесика;
- г. просодика.

20. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим:

- а. уклонение;
- б. конкуренция;
- в. приспособление;
- г. сотрудничество;
- д. эгоизм.

21. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором один из участников конфликта приносит в жертву собственные интересы ради другого, альтруизм:

- а. компромисс;
- б. уклонение;
- в. сотрудничество;
- г. приспособление.

22. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором участники конфликта приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон:

- а. перемирие;
- б. уклонение;
- в. конкуренция;
- г. компромисс;
- д. сотрудничество.

23. Назовите стиль поведения в конфликте, при котором соглашение между участниками конфликта достигается путем взаимных уступок:

- а. сотрудничество;
- б. компромисс;
- в. приспособление;
- г. конкуренция

24. То, из чего возникает конфликт - это ...

- а. противоборство;
- б. предмет конфликта;
- в. конфликтогены.

Таблица 5

Критерии и шкала оценивания выполнения тестирования

№ п/п	Процент правильно выполненных заданий	Оценка
1.	90-100%	«5» (отлично)
2.	80-89%	«4» (хорошо)
3.	60-79%	«3» (удовлетворительно)
4.	60% и менее	«2» (неудовлетворительно)

Подготовка реферата

Текущий контроль по дисциплине «Транспортное право» проводится в форме выполнения реферата по следующим темам:

1. Психология управления как научно-прикладная область социально-психологического знания.

2. Функции управления и их психологические аспекты.
3. Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации.
4. Психология субъекта управления.
5. Психологические аспекты связующих процессов в организации.
6. Конфликт в управленческой деятельности.

Таблица 6

Показатели, критерии и шкала оценивания реферата

Наименование показателя	Критерии оценки	Максимальное количество баллов	Количество баллов
I. КАЧЕСТВО РЕФЕРАТА			
Соответствие содержания работы заданию, степень раскрытия темы. Обоснованность и доказательность выводов	– соответствие содержания теме и плану реферата; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы; – уровень владения тематикой и научное значение исследуемого вопроса; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	10	
Грамотность изложения и качество оформления работы	– правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – научный стиль изложения.	5	
Самостоятельность выполнения работы, глубина проработки материала, использование рекомендованной и справочной литературы	– степень знакомства автора работы с актуальным состоянием изучаемой проблематики; – полнота цитирования источников, степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов. – дополнительные знания, использованные при написании работы, которые получены помимо предложенной образовательной программы; – новизна поданного материала и рассмотренной проблемы.	5	
Общая оценка за выполнение		20	
II. КАЧЕСТВО ДОКЛАДА			
Соответствие содержания доклада содержанию работы		5	
Выделение основной мысли работы		5	
Качество изложения материала. Правильность и		5	

точность речи во время защиты реферата			
Общая оценка за доклад		15	
III. ОЦЕНКА ПРЕЗЕНТАЦИИ			
Дизайн и оформление слайдов		3	
Слайды представлены в логической последовательности		3	
Использование дополнительных эффектов PowerPoint (смена слайдов, звук, графики)		3	
Общая оценка за презентацию		9	
IV. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ РАБОТЫ			
Вопрос 1		2	
Вопрос 2		2	
Общая оценка за ответы на вопросы		6	
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ		50	

Перевод набранных при выполнении реферата баллов в оценку производится в соответствии с Положением о фондах оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Case-study

Текущий контроль по дисциплине «Психологические основы управления» проводится в форме выполнения case-study по темам 1-6.

Тема 1.

1. Ваш подчиненный, минуя вас, обращается к вышестоящему руководителю за разъяснениями по поводу данного вами поручения. Причем это происходит неоднократно. Ваши действия.

2. У вас возникает спор с подчиненным по поводу покупки нового оборудования. Вы настаиваете на приобретении оборудования определенной марки, у вашего подчиненного другое мнение, он это мнение не аргументирует и не пытается вас переубедить, но проявляет скрытое недовольство вашим решением. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Ваши действия.

3. В вашей компании принято решение о введении новой должности руководителя отдела маркетинга. Ваша задача — объяснить претендентам на эту должность специфические особенности данного вида труда, опираясь на знания о структуре деятельности.

4. Вы — руководитель отдела продаж. К вам обратился клиент с жалобой на вашего подчиненного. Суть его претензий в том, что клиент считает вашего подчиненного непрофессиональным и поэтому желает прекратить деловые

отношения с вашей компанией. От этого контракта вы ожидали поступления крупной денежной суммы. Ваши действия.

5. Вы заказали крупную партию товара в компании, с которой сотрудничаете много лет. Но в этой партии оказалось более 20% брака. Вами была произведена предоплата 60% от всей стоимости заказа. Ваше руководство предъявляет к вам претензии и требует от вас договориться с поставщиком о замене всей партии и оплате транспортных расходов в качестве компенсации. Ваши действия.

Тема 2.

1. Вы — руководитель подразделения, состоящего из двух отделов, примерно равных по численности, но имеющих разную социальную структуру: первый отдел состоит преимущественно из мужчин, второй — из женщин. В отчетном квартале подразделение выполнило основные показатели, но возникли проблемы с качеством продукции. Брак в работе допустил первый отдел. Второй отдел не виноват в снижении качества, но там были допущены нарушения в трудовой дисциплине. Премия всему подразделению была снижена за брак в работе и рассчитана пропорционально численности сотрудников. Каким образом и в каких пропорциях вы разделите премию?

2. Вы — директор по персоналу средней по размерам компании. В компании предусматривалось обучение сотрудников вне предприятия по краткосрочным обучающим программам. Сотрудникам во время прохождения обучения сохранялась средняя заработная плата, и средства на оплату обучения выделяла организация. Директор компании считает проведение программ обучения экономически нецелесообразными и предлагает отменить эту статью расходов. Ваши действия.

3. Вы — руководитель подразделения. Вас вызывает к себе директор и сообщает:

— У вас в подразделении проблемы с персоналом: сотрудники работают плохо, а вы с ними не справляетесь. Я сам буду принимать решение о том, кто останется в компании и на какой должности. Вы же уверены, что персонал квалифицированный, производственные задачи с успехом решаются, вновь принятые работники хорошо адаптируются в данном подразделении. С другой стороны наблюдается недовольство сотрудников авторитарным стилем высшего руководства. Ваши действия.

4. Вы — начальник отдела по работе с клиентами. Менеджер вашего отдела приложил много усилий, чтобы достичь договоренности о сотрудничестве с клиентом. Менеджер на всем этапе ведения клиента работал безупречно. Клиент сложный, капризный, привлекающий к себе много внимания. На этапе заключения договора клиент обращается к вам с требованием заменить менеджера, иначе он будет сотрудничать с другой компанией. Мотивирует это требование тем, что не уверен в дальнейших успехах совместной работы. Ваши действия.

Тема 3.

1. Вы — специалист по отбору персонала компании. Вы выявили двух претендентов, которые наиболее соответствуют требованиям к вакантной

должности, они продемонстрировали необходимый уровень профессиональных навыков, имеют приблизительно одинаковый опыт работы и профильное образование. Оба кандидата лично вам не знакомы, в вашей организации они никогда ранее не работали. По каким критериям вы будете делать выбор?

2. Вы — руководитель коммерческой организации. В ней освободилась должность руководителя подразделения. Вам рекомендуют специалиста высокой квалификации люди, мнению которых вы доверяете. В вашей организации есть специалист, претендующий на эту должность. Оба претендента по объективным критериям соответствуют требованиям к должности. Какое решение вы примите?

3. Вы пришли в компанию на должность заместителя директора по персоналу, с численностью персонала более 1000 человек. Текущее текучесть персонала на уровне 26% в год. Ваши действия.

Тема 4.

1. Вы — начальник эксплуатационной службы автотранспортного предприятия. Недавно в организацию было закуплено несколько новых автобусов, которые сразу были распределены между водителями. К вам обратился с просьбой предоставить ему новый автобус водитель высокой квалификации, давно работающий в вашей организации. Старый автобус, на котором он работал много лет, часто ломается, водитель теряет в заработной плате даже по сравнению с молодыми водителями, работающими на новых автобусах. Если его просьба не будет удовлетворена, то он подаст заявление об уходе. Положение на предприятии сложное: около 60% автобусов имеет высокий уровень износа, вновь принимаемые водители не хотят работать на старых автобусах, поэтому предприятие испытывает кадровый голод. Ваши действия. Обоснуйте ваше решение.

2. Вы — директор магазина. Заведующая секцией, ранее работавшая продавцом, хорошо справляется с новой работой. Но она постоянно обращается к вам с вопросами как своему непосредственному руководителю. Вопросы эти, как правило, имеют уточняющий характер и косвенное отношение к поставленным перед ней задачам. Она прекрасно может сама ответить на эти вопросы. Ваши действия.

3. Вы — руководитель службы управления персоналом производственного предприятия. Вы проводите собеседование с претендентом на вакантную должность начальника цеха. По объективным показателям эта кандидатура вам подходит, такого работника вы давно искали. В ходе собеседования вы выявляете, что он негативно настроен по отношению к работникам-женщинам и представителям других национальностей. Ваши действия. Обоснуйте свой ответ

4. Клиент, с которым у вас давние деловые отношения, предъявляет вам претензию относительно качества поставленной продукции. Этот клиент знает, что ваш отдел несет ответственность только за своевременность поставки продукции, а за качество изготовления продукции отвечают другие отделы. Ваши действия. Аргументируйте свой ответ.

5. Вы — менеджер по персоналу. К вам обратился с просьбой мастер цеха: организовать увольнение плохого работника. Ваши действия.

Тема 5.

1. Вы — менеджер по персоналу. Менеджер по продажам нагрубила важному клиенту. Клиент написал жалобу на ваше имя. Менеджер по продажам не видит свою ошибку и уверена в своей правоте. Ваши действия.

2. Вы — старший отдела операционистов коммерческого банка. Операционист Сидорова И. С. (19 лет) работает менее одного года. К работе относится ответственно, в общении с клиентами приветлива, инициативна. Но она систематически нарушает дресс-код. На ваши замечания не реагирует. Ваши действия.

3. Вы — мастер цеха. Начальник цеха, не обращаясь к вам, дает вашему подчиненному задание. Причем ваш подчиненный уже занят выполнением вашего поручения. Оба задания срочные и важные. Ваши действия.

4. Работник выполняет свою работу достаточно качественно. Но при этом постоянно допускает мелкие неточности, которых можно избежать. Ваши замечания на некоторое время делают его внимательнее, ошибки прекращаются. Затем ситуация повторяется. Ваши действия.

5. Вы — менеджер по персоналу компании. Вы проводите собеседование с кандидатом на вакантную должность руководителя подразделения. По всем объективным критериям к должности соискатель подходит. Но кандидат ведет себя по отношению к вам высокомерно и пренебрежительно говорит: — Вы действительно считаете, что сможете удивить меня своими вопросами? Я заранее знаю, что вы меня спросите. Может, придумаете что-нибудь пооригинальнее? Ваши действия.

Тема 6.

1. Вы — директор по управлению персоналом крупной производственной компании. Эту должность вы занимаете 3 месяца. До этого назначения вы работали на этой должности в другой, менее крупной, организации. В результате проведенного анализа системы найма и отбора персонала вы выяснили, что подбор новых сотрудников на руководящие должности осуществлялся по рекомендации высокопоставленных родственников и знакомых. Ваши действия.

2. Вы — начальник цеха. В настоящий момент вы находитесь в очередном отпуске. Вам звонят домой и сообщают, что один из ваших подчиненных в состоянии алкогольного опьянения спровоцировал драку на рабочем месте, в результате которой два человека получили серьезные травмы и госпитализированы. Ваши действия.

3. Вы 3 месяца назад назначены на должность мастера цеха. Ваш подчиненный, ранее претендовавший на эту должность, не выполняет ваших указаний, работает ниже своих возможностей, постоянно старается сделать акцент на ваших просчетах и ошибках и продемонстрировать их окружающим. Он — высококвалифицированный, очень ценный для организации работник, имеющий большой стаж работы в этом цеху. Ваши действия.

4. Вы — мастер цеха. Молодой токарь не справляется со своей работой и в качестве аргумента приводит отсутствие удовлетворения от своей работы. Ваши действия.

5. Вы — руководитель отдела продаж. В вашем отделе в последнее время упали продажи из-за частых конфликтов ваших сотрудников и потенциальных покупателей. Ваши действия.

Таблица 7

Показатели, критерии и шкала оценивания выполнения case-study

Критерии	5	4	3	2
Идентификация ключевых проблем				
Анализ ключевых проблем				
Аргументация предлагаемых вариантов эффективного разрешения выявленных проблем				
Выполнение задания с опорой на изученный материал и дополнительные источники				

Перевод набранных при выполнении кейс-задания баллов в оценку производится в соответствии с Положением о фондах оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации обучающихся по программам высшего образования.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Итоговой оценкой по дисциплине «Психологические основы управления» является результат промежуточной аттестации, выставленный с учетом результатов текущего контроля.

При проведении промежуточной аттестации с применением дистанционных технологий **зачет** проводится в форме компьютерного тестирования в СДО. При этом перевод набранных при тестировании баллов в оценку производится в соответствии с Положением о фондах оценочных средств для проведения текущего контроля, промежуточной аттестации и государственной итоговой аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Устный опрос

Промежуточная аттестация – зачет в форме устного опроса.

Перечень вопросов для устного опроса:

1. Предмет, объект, цель, возможности психологии управления.
2. Категориальный аппарат психологии управления.
3. Основы социально-психологического анализа управленческих процессов.
4. Методы исследования психологии управления.
5. Методы психологического воздействия в процессе управления.
6. Психодиагностика в процессе управления.

7. Психологические аспекты выполнения стратегической и административной функций управления.
8. Психологические проблемы выполнения контролирующей функции.
9. Виды структуры организации и их психологические особенности.
10. Мотивация как функция управления и ее психологический базис.
11. Проблема и основные методы стимулирования труда.
12. Психология отношения людей к деньгам и собственности.
13. Социально-психологические особенности рабочей группы.
14. Классификация психотипов личностей в рабочей группе.
15. Регламентация группового поведения.
16. Сплоченность и групповая продуктивность.
17. Психологический климат в организации.
18. Психология лидерства.
19. Психологическая сущность власти и организационного лидерства.
20. Психология принятия решений.
21. Психология конкуренции.
22. Психология целеполагания.
23. Психология имиджа руководителя.
24. Основы тайм-менеджмента.
25. Психология коммуникативного процесса.
26. Методы преодоления коммуникативных барьеров и улучшения коммуникации.
27. Психология первого впечатления.
28. Искусство комплимента в деловом общении.
29. Понятие, структура и функции конфликта.
30. Классификации конфликтов.
31. Психологические аспекты управления конфликтами в организации.
32. Переговоры как способ урегулирования конфликтного взаимодействия.

Таблица 9

Показатели, критерии и шкала оценивания
устных ответов на зачете

Критерии оценивания	Показатели и шкала оценивания	
	зачтено	не зачтено
текущая аттестация	выполнение требований по текущей аттестации в полном объеме	невыполнение требований по текущей аттестации
полнота и правильность ответа	обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, дает правильное определение основных понятий	обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил
степень	демонстрирует понимание	допускает ошибки в формулировке

осознанности , понимания изученного	материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	определений и правил, искажающие их смысл; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры
языковое оформление ответа	излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого

Тестирование в СДО

Промежуточная аттестация – **зачет** в форме компьютерного тестирования в СДО.

Вариант 1

1. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеют взаимное влияние друг на друга — это:

- a) коллектив;
- b) группа;
- c) трудовой коллектив;
- d) все ответы не является верными.

2. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено:

- a) в познавательную функцию;
- b) функцию общения;
- c) в коммуникативную функцию;
- 1. в регулятивную функцию.

3. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:

- a) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- b) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- c) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;
- 1. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

4. Социальный климат трудового коллектива — это:

- a) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- b) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;
- c) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;
- 2. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

5. Моральный климат трудового коллектива — это:

- a) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;
- b) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

с) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

3. характер неофициальной атмосферы в коллективе.

6. Психологический климат трудового коллектива — это:

а) моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива;

б) уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач;

с) характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий работников коллектива;

д) характер неофициальной атмосферы в коллективе.

7. Совокупность групп, формируемых по определенным признакам (пол, возраст, стаж) — это:

а) производственно-функциональная структура трудового коллектива;

б) социально-организационная структура трудового коллектива;

с) социально-демографическая структура трудового коллектива;

д) социально-психологическая структура трудового коллектива.

8. Социально-психологическая адаптация — это:

а) включение работника в систему взаимоотношений представителей трудового коллективу;

б) принадлежность к определенному уровню овладения профессиональными навыками и умениями;

с) приспособление действующих на предприятии санитарно-гигиенических норм и условиям организации труда;

д) развитие устойчивого позитивного отношения к своей профессии.

9. К психологическим личностных факторов трудовой адаптации относят:

а) уровень притязаний, восприятие самого себя;

б) образование, стаж, квалификацию, социальное происхождение;

с) степень материальной заинтересованности, степень профессионального интереса;

д) форма организации труда, разделение труда, уровень инновационности производства.

10. Общие черты, объединяющие руководителей и лидеров:

а) стимулирование персонала организации;

б) нацеливание на решение определенных задач;

с) предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными;

д) строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их;

е) применение формальных санкций к членам группы

11. Конформизм означает;

а) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе;

б) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;

с) полное отрицание группы, ее норм и мнений;

- d) нацеленность на результат, желательно быстрый и без излишних заумствований.

12. Формальные группы – это группы, в которых:

- a) поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации;
- b) нечетко выражена цель совместной деятельности;
- c) ценности группы играют в жизни личности роль эталона;
- d) низкая зависимость от традиций.

13. Характеристика формального лидера:

- a) имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий;
- b) вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность;
- c) выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам;
- d) опирается на свой авторитет и межличностные отношения.

14. Отрасль социально – психологических исследований межличностных отношений в малых группах, осуществляемая с помощью количественных методов – это ...

- a) социодрама;
- b) психодрама;
- c) социометрия;
- d) стратометрия.

15. Нонконформизм – это ...

- a) полное отрицание группы, ее норм и мнений;
- b) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;
- c) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе;
- d) нацеленность на результат, желательно быстрый и без излишних заумствований.

16. Групповая сплоченность выражается ...

- a) в исполнении функций, которые выполняют члены группы;
- b) характером групповых коммуникаций;
- c) в стремлении членов группы к сотрудничеству и сохранению группы при решении групповых задач;
- d) в отсутствии, коммуникаций и доверия между этими участниками группы.

17. Негативизм – это ...

- a) полное отрицание группы, ее норм и мнений;
- b) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления;
- c) устойчивость к групповому давлению, сознательное самоопределение человека в группе;
- d) нацеленность на результат, желательно быстрый и без излишних заумствований.

18. При возникновении конфликта во время группового принятия решения, руководитель должен ...

- a) действовать авторитарно;
- b) контролировать ход процесса;
- c) дать возможность членам группы самим разобраться в ситуации;
- d) настоять на своем мнении.

19. Групповые цели определяются

- a) совокупностью целей каждого члена группы;
- b) социальной организацией, в которую включена малая группа;
- c) внешней средой;
- d) процессом принятия группового решения.

Вариант 2.

16. Автор гуморальной теории темперамента –

- a) Гиппократ;
- b) И.П. Павлов;
- c) Леонгард;
- d) Э. Кречмер.

17. Утомляемостью, высокой эмоциональной сензитивностью характеризуется:

- a) сангвиник;
- b) холерик;
- c) флегматик;
- d) меланхолик.

18. Такие черты личности, как скромность и самокритичность, эгоизм, характеризуют отношение личности:

- a) к людям;
- b) к деятельности;
- c) к общественной и личной ответственности;
- d) к себе.

19. По И.П. Павлову, сильный, уравновешенный и подвижный тип нервной системы характерен для:

- a) сангвиников;
- b) флегматиков;
- c) холериков;
- d) меланхоликов.

20. По И.П. Павлову, сильный, неуравновешенный тип нервной системы характерен для:

- a) сангвиников;
- b) флегматиков;
- c) холериков;
- d) меланхоликов.

21. Умение по собственной инициативе ставить цели и находить пути их решения характеризует человека как:

- a) целеустремленного;

- b) решительного;
- c) настойчивого;
- d) самостоятельного.

22. Представления об экстраверсии/интроверсии были разработаны:

- a) А. Адлером;
- b) Фрейдом;
- c) К. Юнгом;
- d) К. Роджерсом.

23. Тип темперамента, характеризующийся легкой ранимостью и склонностью к глубоким переживаниям, присущ:

- a) холерику;
- b) сангвинику;
- c) флегматику;
- d) меланхолику.

24. Самокритичность, скромность, гордость характеризуют:

- a) отношение личности к вещам;
- b) отношение другим;
- c) систему отношений человека к самому себе;
- d) особенности протекания деятельности.

25. Аккуратность, бережливость, щедрость — это:

- a) черты, характеризующие отношение личности к вещам;
- b) черты, проявляющиеся по отношению к другим;
- c) система отношений человека к самому себе;
- d) черты, проявляющие отношение к деятельности.

26. Формально-динамическую сторону поведения характеризует (ют):

- a) направленность;
- b) темперамент;
- c) характер;
- d) способности.

27. Многие люди бывают недовольны своим темпераментом и хотели бы его изменить. Возможно ли это:

- a) темперамент — весьма устойчивое биопсихическое образование, которое невозможно изменить;
- b) еще древние философы утверждали, что «все течет, все изменяется»: меняются способы деятельности, мотивы поведения, характер и, естественно, темперамент человека;
- c) темперамент меняется с возрастом;
- d) только сильные личности могут изменить свой темперамент.

28. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении, — это:

- a) темперамент;
- b) способности;
- c) характер;
- d) задатки.

29. Реакция на наименьшую силу внешнего воздействия является показателем:

- a) сензитивности;
- b) реактивности;
- c) активности;
- d) пластичности и ригидности.

30. «Совокупность чрезмерно развитых черт характера, что обуславливает повышенную адаптивность личности в одних ситуациях и повышенную уязвимость - в других» – это определение...

- a) акцентуации характера;
- b) интроверсии;
- c) динамического стереотипа;
- d) патологии характера.

Вариант 3.

1. Когда регламентированы и содержание и средства общения, а вместо знания личности собеседника обходятся знанием его социальной роли – это ... общение.

- a) светское;
- b) ролевое;
- c) деловое;
- d) примитивное.

2. Общение, направленное на извлечение выгоды от собеседника с использованием разных приемов (лесть, запугивание, «пускание пыли в глаза», обман, демонстрация доброты) – это ... общение.

- a) деловое;
- b) манипулятивное;
- c) светское;
- d) формально-ролевое.

3. Возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого – это ...

- a) аттракция;
- b) аффилиация;
- c) гипноз.

4. При восприятии людьми друг друга значение имеет определенный порядок поступления информации о человеке для формирования представления о нем. Так, по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, то есть более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация. Это эффект ...

- a) края;
- b) первичности;
- c) ореола;
- d) бумеранга.

5. Приписывание сходных характеристик всем членам какой-либо социальной группы или общности – это ...

- a) самоактуализация;
- b) стереотипизация;
- c) идентификация;
- d) обобщение.

6. Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств – это эффект ...

- a) незавершенного действия;
- b) бумеранга;
- c) новизны;
- d) ореола.

7. Манипулирующее воздействие проявляется в ...

- a) использовании человека в корыстных целях;
- b) демонстрации своей позиции;
- c) в покровительственном отношении к человеку.

8. Постыжение эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении – это ...

- a) эмпатия;
- b) рефлексия;
- c) экспрессивность.

9. Перцептивная сторона общения включает в себя ...

- a) проявление тревожности;
- b) демонстрацию креативного поведения;
- c) процесс формирования образа другого человека.

10. Человеческая речь характеризуется:

- a) наличием сигналов, запускающих те или иные поведенческие реакции;
- b) определенной логикой построения фраз;
- c) возможностью передавать информацию о прошлых и будущих событиях;
- d) все ответы верны.

11. Видение субъектом общения другого человека как продолжения самого себя, проекция, наделение его своими чертами, чувствами, желаниями – это процесс ...

- a) идентификации;
- b) эмпатии;
- c) рефлексии..

12. Существенный признак внушения:

- a) некритическое восприятие информации;
- b) недоверие;
- c) критичность.

13. Передача эмоционального состояния человеку или группе помимо собственно смыслового воздействия – это ...

- a) убеждение;
- b) психическое заражение;

с) эмпатия.

14. Формы реализации делового общения

- а) переговоры;
- б) брифинг;
- с) совещания;
- д) беседа;
- е) видеоконференция.

15. Определите название специальной области, занимающейся изучением норм пространственной и временной организации общения:

- а) такесика;
- б) проксемика;
- с) кинесика;
- д) просодика .

16. Определите, как называется группа средств невербального общения, которая характеризуется включением в речь пауз, плача, смеха, вздохов, кашля:

- а) экстралингвистика;
- б) просодика;
- с) кинесика;
- д) такесика.

17. Определите название стороны общения, означающей процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания:

- а) Интерактивная;
- б) Перцептивная;
- с) Коммуникативная;
- д) Регулятивная

18. Определите группу средств невербального общения, включающую прикосновения, пожатия, поцелуи:

- а) экстралингвистика;
- б) просодика;
- с) кинесика;
- д) такесика.

19. Определите название специальной области, занимающейся изучением мимики, жестов, телодвижений:

- а) такесика;
- б) проксемика;
- с) кинесика;
- д) просодика.

20. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим:

- а) уклонение;
- б) конкуренция;
- с) приспособление;
- д) сотрудничество;

е) эгоизм.

21. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором один из участников конфликта приносит в жертву собственные интересы ради другого, альтруизм:

- a) компромисс;
- b) уклонение;
- c) сотрудничество;
- d) приспособление.

22. Определите название стиля поведения в конфликте, при котором участники конфликта приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон:

- a) перемирие;
- b) уклонение;
- c) конкуренция;
- d) компромисс;
- e) сотрудничество.

23. Назовите стиль поведения в конфликте, при котором соглашение между участниками конфликта достигается путем взаимных уступок:

- a) сотрудничество;
- b) компромисс;
- c) приспособление;
- d) конкуренция

24. То, из чего возникает конфликт - это ...

- a) противоборство;
- b) предмет конфликта;
- c) конфликтогены.

Таблица 10

Показатели и шкала оценивания тестовых заданий на зачете

Текущая аттестация	Количество баллов	Шкала оценивания
выполнение требований по текущей аттестации в полном объеме	90% - 100%	зачтено
	80% - 89%	
	60% - 79%	
невыполнение требований по текущей аттестации	менее 60%	не зачтено

При обучении с применением дистанционных технологий и электронного обучения промежуточная аттестация проводится в форме компьютерного тестирования в СДО. Оценивание компетентности обучающегося по установленным для дисциплины индикаторам может осуществляться с помощью банка заданий, включающих тестовые задания пяти типов:

- 1 – тестовое задание открытого типа; предусматривающее развернутый ответ обучающегося в нескольких предложениях, составленное с использованием вопросов для подготовки к зачету или экзамену;
- 2 – выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов;
- 3 – выбор 2-3 правильных вариантов из предложенных вариантов ответов;
- 4 – установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов/расчётные задачи, ответом на которые будет являться некоторое числовое значение;
- 5 – установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Компетенция: УК–3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Индикатор: УК–3.2 Учитывает особенности поведения других членов команды при реализации своей роли в ней, применяет методы командного взаимодействия

Тип задания	Примеры тестовых заданий
1	Предмет, объект, цель, возможности психологии управления.
1	Категориальный аппарат психологии управления.
1	Основы социально-психологического анализа управленческих процессов.
1	Методы исследования психологии управления.
1	Методы психологического воздействия в процессе управления.
1	Психодиагностика в процессе управления.
1	Психологические аспекты выполнения стратегической и административной функций управления.
2	Что такое профессиограмма? 1) процесс подготовки работника к профессиональной деятельности 2) система требований, предъявляемых определенной деятельностью к человеку 3) графическое изображение результатов деятельности работника
3	Выберите верные суждения о принятии решений 1) По степени новизны выделяют решения рутинные, стандартные, творческие и уникальные. 2) Согласно Н. И. Кабушкину, управленческие решения осторожного типа представляют собой оптимальную и наиболее продуктивную тактику принятия решений. 3) Неопределенность, в отличие от риска, — это высокая вероятность наступления неблагоприятного эффекта и потерь. 4) Согласно теории локуса контроля Дж. Роттера, в сложных, неопределенных условиях интерналы лучше работают с информацией и принимают более взвешенные управленческие решения, чем экстерналы. 5) Прагматически выстроенное решение основано на анализе различных показателей объективных субъективных условий, поиске причин и прогнозировании последствий.
4	Расположите в правильной последовательности этапы тайм-менеджмента (от первого к последнему). 1) планирование и расстановка приоритетов 2) постановка целей 3) контроль достижения цели и выполнения плана

	4) реализация
5	Сопоставьте исследователя и изученную им проблематику. А) С. Милгрэм Б) С. Аш В) М. Шериф 1) воздействие группового давления на изменения и искажения суждений индивидов 2) феномен возникновения групповых норм 3) феномен подчинения авторитету и усиливающие его факторы

Компетенция: УК–5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Индикатор: УК–5.4 Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера

Тип задания	Примеры тестовых заданий
1	Психологические проблемы выполнения контролирующей функции.
1	Виды структуры организации и их психологические особенности.
1	Мотивация как функция управления и ее психологический базис.
1	Проблема и основные методы стимулирования труда.
1	Психология отношения людей к деньгам и собственности.
1	Социально-психологические особенности рабочей группы.
1	Классификация психотипов личностей в рабочей группе.
1	Регламентация группового поведения.
2	Что является субъектом социальных влияний? 1) личность или группа людей, подвергающиеся воздействию 2) отдельная личность или группа людей, оказывающие воздействие 3) социальная общность
3	Отметьте верные утверждения о школах управления. 1) Объектом управления школы человеческих отношений является работник. 2) Монетарная мотивация является главной формой мотивации в классической школе управления. 3) Ситуационная теория управления появилась в 1980-е годы. 4) Главной ценностью организации в школе человеческих отношений является личность. 5) В ситуационной теории управления объектом управления являются все участники управленческого процесса.
4	Установите правильную последовательность качественного перехода процесса осознания субъектом самого себя, своих действий, поведения 1)Органический 2)Физический 3)Социальный 4)Смысловой
5	Установите соответствие потребностей личности А) Одежда, жилье Б) Пища, воздух, вода В) Межличностное общение Г) Познание, творчество, моральные ценности 1.Органические 2. Материальные 3. Духовные 4. Социальные

Компетенция: УК–6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Индикатор: УК–6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения; выбирает приоритеты профессионального роста, направления и способы совершенствования собственной деятельности

Тип	Примеры тестовых заданий
-----	--------------------------

задания	
1	Сплоченность и групповая продуктивность.
1	Психологический климат в организации.
1	Психология лидерства.
1	Психологическая сущность власти и организационного лидерства.
1	Психология принятия решений.
1	Психология конкуренции.
1	Психология целеполагания.
1	Психология имиджа руководителя
2	Социально-психологический анализ управленческого процесса заключается: 1) в эффективном применении социально-психологических законов, принципов и механизмов взаимодействия в процессе управления 2) в выявлении социально-психологических законов, принципов и механизмов процесса управления и исследовании их во взаимосвязи и взаимозависимости от объективных и субъективных факторов 3) в оценке социально-психологических законов, принципов и механизмов взаимодействия в процессе управления
3	Что из перечисленного характерно для продуктовой структуры управления? 1) высокая степень децентрализации 2) топ-менеджеры вынуждены решать рутинные, а не стратегические задачи 3) максимальное внимание к каждому потребителю 4) высокая доля самостоятельности и персональной ответственности руководителей дивизионов
4	Укажите последовательность действий при подготовке к беседе (метод научного познания) 1)Формулировка цели исследования, разработка вопросов 2)Выбор времени и места проведения беседы 3)Подготовка респондента 4)Создание условий, располагающих к откровенности
5	Установите соответствие методов психологии А) Эмпирические Б) Организационные В) Интерпретационные Г) Статистические 1. Комплексный, сравнительный 2. Наблюдение, эксперимент 3. Экстраполяции, математические 4. Структурный, моделирования

Индикатор: УК–6.2 Осуществляет самооценку, оценку уровня саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития

Тип задания	Примеры тестовых заданий
1	Основы тайм-менеджмента.
1	Психология коммуникативного процесса.
1	Методы преодоления коммуникативных барьеров и улучшения коммуникации.
1	Психология первого впечатления.
1	Искусство комплимента в деловом общении.
1	Понятие, структура и функции конфликта.
1	Классификации конфликтов.
1	Психологические аспекты управления конфликтами в организации
2	Отметьте верное определение управленческой процедуры: 1) документально зафиксированная последовательность выполнения элементов управленческого процесса, определяющая состав, очередность, содержание составляющих его операций 2) способ выполнения управленческого процесса в определенной последовательности и с распределением между исполнителями с учетом их квалификации и временных затрат 3) последовательность отдельных фаз, вытекающих друг из друга и сменяющихся в соответствии с заранее намеченным планом
3	В дивизионных организационных структурах выделяют следующие типы: 1) функциональная 2) матричная

	3) региональная 4) продуктовая 5) конгломеративная 6) проектная 7) адаптивная
4	Укажите последовательность этапов беседы, как метода научного познания 1) подготовка 2) проведение 3) анализ полученных данных 4) формулирование выводов
5	Соотнесите метод психологии с его содержанием 1. Метод наблюдения 2. Метод положительного доказывания 3. Метод анкетного опроса 4. Метод исключения А) заключается в том, что следователь, выполняя процессуальные действия, собирает прямые и косвенные доказательства, подтверждающие определенную версию Б) систематическое, планомерное, целенаправленное накопление фактов о психологических особенностях личности В) заключается в том, что из всех объективно возможных в конкретной ситуации версий после их проверки рассматривается та, которая подтверждается доказательствами, собранными по делу Г) Применяется для получения количественного материала об интересующих фактах

Индикатор: УК–6.3 Планирует свое рабочее и свободное время при осуществлении образовательной и профессиональной деятельности

Тип задания	Примеры тестовых заданий
1	Какие факторы влияют на принятие решения?
1	В чем проявляется своеобразие в принятии решений у представителей экстернального и интернального типов поведения?
1	Какие барьеры психологического характера затрудняют принятие эффективных управленческих решений?
1	Дайте определение понятию «конкуренция».
1	Какие существуют подходы к рассмотрению феномена конкуренции?
1	Дайте определение целеполаганию как управленческой функции.
1	Назовите принципы целеполагания содержательной модели целенаправленного поведения.
1	Перечислите основные законы целеполагания.
1	В чем суть метода «управление по целям»?
2	В соответствии с условиями организации наблюдения выделяют: 1) структурированное и неструктурированное наблюдение 2) полевое и лабораторное наблюдение 3) систематическое и несистематическое наблюдение 4) включенное и невключенное наблюдение
3	Укажите виды делового общения, выделяемые по соотношению коммуникативных функций: 1) деятельностное 2) косвенное 3) информативное 4) когнитивное 5) побудительное
5	Установите соответствие видов действий в зависимости от способности человека управлять ими 1. Инстинктивные действия 2. Рефлекторные действия 3. Импульсивные действия 4. Волевые действия А) Предварительно не подвергаются сознательной регуляции (отдергивание руки от горячего предмета) Б) Иницируются органическими импульсами и осуществляются вне сознательного контроля В) Четко осознаются, регулируются субъектом, они целенаправленны. Г) Наблюдаются у лиц, находящихся в состоянии сильного, чаще аффективного, возбуждения

Составитель: к.пс.н., доцент Жигулин А.А.

Заведующий кафедрой: к.ю.н., доцент Горбунова Я.П.