

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

---

Факультет психологии и психологии  
Кафедра педагогики и психологии

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ «Утверждаю»  
«17» \_\_\_\_\_ 20 19

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Психология управления**  
наименование дисциплины / практики

**37.03.01 Психология**  
шифр и наименование направления подготовки

**Психология развития и образования**  
наименование профиля подготовки

Москва 2019

Составитель: Абдурашулов Д.А.

к.т.н., доцент кафедры педагогики и психологии Абдурашулов Д.А.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании Методической комиссии кафедры Педагогики и психологии протокол № 1 от «27» 08 2019г.

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

Ду Д,

протокол № 15 от «18» 06 2020г.

Заведующий кафедрой Чал / Жамбошев С.А

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

\_\_\_\_\_ ,

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

\_\_\_\_\_ ,

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Дополнения и изменения, внесенные в фонд оценочных средств, утверждены на заседании кафедры

\_\_\_\_\_ ,

протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / .

1	Паспорт фонда оценочных средств дисциплине «Психология управления» направления 37.03.01 «Психология» (квалификация – бакалавр).....	4
3	Примерный перечень оценочных средств .....	6
4	Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций .....	8
5	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций .....	11
6	Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации ...	12

**1. Паспорт фонда оценочных средств**  
по дисциплине **«Психология управления»**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины <sup>1</sup>	Коды компетенций	Оценочные средства - наименование	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
<b>Раздел 1. Введение в психологию управления</b>				
1	Тема 1. Общее представление о психологии управления	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
2	Тема 2. Функции управления и их психологические аспекты	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
<b>Раздел 2. Руководитель в организации</b>				
3	Тема 3. Руководитель как субъект подсистем организации	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
4.	Тема 4. Индивидуальная управленческая концепция руководителя и стиль управления	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
<b>Раздел 3. Особенности управленческого взаимодействия</b>				
5	Тема 5. Управленческое взаимодействие	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
6	Тема 6. Коммуникативные барьеры и конфликты в управленческой деятельности	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
<b>Раздел 4. Психологические аспекты управленческой деятельности</b>				
7	Тема 7. Формы управленческой деятельности	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>
8	Тема 8. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров	ОК-6; ПК-12	<i>Выступление на семинаре, тестирование и/или устный опрос</i>	<i>Вопросы к экзамену</i>

Таблица 2

Перечень компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
-----------------	------------------------

<sup>1</sup> Наименование раздела (темы) берется из рабочей программы дисциплины.

ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-12	Способность к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.

## 2. Перечень оценочных средств<sup>2</sup>

Таблица 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)
3	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания

*Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен преподавателем.*

---

<sup>2</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

**3. Описание показателей и критериев оценивания результатов обучения на различных этапах формирования компетенций**

Таблица 4

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		<b>Знает</b>	
ОК-6 Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ОК-6.1. правила и приемы работы в коллективе	Не имеет четкого представления о правила и приемы работы в коллективе
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОК-6.2. правила и приемы работы в коллективе	Знает основные правила и приемы работы в коллективе
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОК-6.3. правила и приемы работы в коллективе	Понимает специфику работы в коллективе
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОК-6.4. правила и приемы работы в коллективе	Уверенно знает правила и приемы работы в коллективе
		<b>Умеет</b>	
	Недостаточный уровень	ОК-6.1. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Не умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
	Базовый уровень	ОК-6.2. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Умеет недостаточно толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
	Средний уровень	ОК-6.3. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Умеет толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
	Высокий уровень	ОК-6.4. толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе	Умеет эффективно и толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в коллективе
		<b>Владеет</b>	
Недостаточный уровень	ОК-6.1. навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные	Не владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	



		различия	
	Базовый уровень	<i>ОК-6.2.</i> навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Поверхностно владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Средний уровень	<i>ОК-6.3.</i> навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
	Высокий уровень	<i>ОК-6.4.</i> навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Уверенно владеет навыками работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Показатели достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
		<b>Знает</b>	
<b>ПК-12</b> Способность к просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	<i>ПК-12-3.1.</i> уровень психологической культуры общества	Отсутствие представлений об уровне психологической культуры общества
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	<i>ПК-12-3.2.</i> уровень психологической культуры общества	Имеет лишь фрагментарное представление об уровне психологической культуры общества
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	<i>ПК-12-3.3.</i> уровень психологической культуры общества	Имеет недостаточно полное представление об уровне психологической культуры общества
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	<i>ПК-12-3.4.</i> уровень психологической культуры общества	Имеет сформированные систематические представления об уровне психологической культуры общества
		<b>Умеет</b>	
	Недостаточный уровень	<i>ПК-12-У.1.</i> доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества	Не умеет доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества
	Базовый уровень	<i>ПК-12-У.2.</i> доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества	Умеет доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества
	Средний уровень	<i>ПК-12-У.3.</i> доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества	Умеет в целом успешно, но фрагментарно доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества
	Высокий уровень	<i>ПК-12-У.4.</i> доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества	Умеет точно и эффективно доносить информацию до населения с целью повышения уровня психологической культуры общества
		<b>Владеет</b>	
	Недостаточный уровень	<i>ПК-12-В.1.</i> навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.	Не владеет навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.
	Базовый уровень	<i>ПК-12-В.2.</i> навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.	Владеет фрагментарными навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.

	Средний уровень	<i>ПК-12-В.3.</i> навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.	Хорошо владеет навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.
	Высокий уровень	<i>ПК-12-В.4.</i> навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.	Уверенно владеет навыками просветительской деятельности среди населения с целью повышения уровня психологической культуры общества.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры**

##### **оценивания результатов обучения**

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Методические указания по разработке оценочных средств
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

#### **5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации**

## Вопросы для устного опроса

### Тема 1. Общее представление о психологии управления

- 1 Предмет, задачи и методы психологии управления
- 2 Становление и развитие психологии управления как науки
- 3 Категориальный аппарат психологии управления
- 4 Культура, социальная ответственность и этика управления

### Тема 2. Функции управления и их психологические аспекты

- 1 Психологические особенности реализации функции планирования в управлении
- 2 Психологические особенности реализации функции организации
- 3 Психологические особенности реализации функции контроля

### Тема 3. Руководитель как субъект подсистем организации

- 1 Понятие структуры организации
- 2 Подсистемы организации
- 3 Личность руководителя как субъекта управления
- 4 Руководитель в структуре формальной подсистемы организации
- 5 Понятие должности и должностного лица

### Тема 4. Индивидуальная управленческая концепция руководителя и стиль управления

- 1 Личность руководителя и ее основные характеристики
- 2 Психологическая сущность власти и организационного лидерства
- 3 Управленческая концепция руководителя
- 4 Стили управленческой деятельности

### Тема 5. Управленческое взаимодействие

- 1 Общая характеристика, направленность и виды управленческого взаимодействия
- 2 Субъекты управленческого взаимодействия
- 3 Личность и группа как объекты управления
- 4 Психологические аспекты управления групповыми явлениями в организации
- 5 Механизмы, стратегии и средства управленческого взаимодействия

### Тема 6. Коммуникативные барьеры и конфликты в управленческой деятельности

- 1 Сущность коммуникативных барьеров и конфликта
- 2 Классификации конфликтов и причины их возникновения
- 3 Способы разрешения конфликтов
- 4 Стратегии и стили конфликтного взаимодействия
- 5 Методы преодоления коммуникативных барьеров и улучшения коммуникации

### Тема 7. Формы управленческой деятельности

- 1 Общая характеристика управленческих решений
- 2 Этапы выработки управленческих решений
- 3 Переговоры в управленческой деятельности
- 4 Совещание как форма управленческого труда руководителя
- 5 Практика делегирования руководителем своих полномочий
- 6 Психология применения средств стимулирования

### Тема 8. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров

- 1 Оценка персонала в структуре кадровых процессов
- 2 Критерии оценки, процедуры оценки и методы получения первичной информации
- 3 Объективные и субъективные факторы в подборе персонала

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания<sup>3</sup>:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если уверенно знает специфику основных правил и приемов самоорганизации и самообразования;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если понимает специфику основных правил и приемов самоорганизации и самообразования;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если знает основные правила и приемы самоорганизации и самообразования, однако не ориентируется в их специфике;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если понимает специфику основных правил и приемов самоорганизации и самообразования.

#### **Тематика рефератов, эссе и т.п.**

- 1 Амбивалентность внешних побудителей поведения как условие формирования индивидуального стиля деятельности руководителя
- 2 Психологические особенности деятельности руководителя в линейных организационных структурах

---

<sup>3</sup> Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

- 3 Психологические особенности деятельности руководителя в функциональных организационных структурах
- 4 Психологические особенности деятельности руководителей в штабных и матричных системах соподчинения
- 5 Интернализированная роль и институциональное управление
- 6 Методы управления как инструмент институционального управления
- 7 Организационные факторы как предпосылки возникновения психологических проблем при реализации планирования
- 8 Планирование и фактор неопределенности
- 9 Психологические механизмы снижения эффективности планирования и некоторые приемы коррекции ориентировочной основы выполнения этой функции
- 10 Регламентирование, нормирование, инструктирование как методы реализации организационной функции
- 11 Влияние организационных факторов на реализацию функции организации
- 12 Влияние личностных факторов на эффективность реализации функции организации
- 13 Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий
- 14 Нарушения в структуре деятельности по реализации контроля
- 15 Психологические предпосылки неоптимальной реализации функции контроля
- 16 Организационно-психологические предпосылки снижения эффективности контроля
- 17 Психологические закономерности реализации функции регулирования
- 18 Проблема неалгоритмизируемости регулирования
- 19 Принципы руководства, обеспечивающие «лучший путь» регулирования
- 20 Предпосылки снижения эффективности регулирования
- 21 Психологические особенности деятельности по выработке управленческих решений
- 22 Управленческие решения в структуре деятельности руководителя
- 23 Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция руководителя и индивидуальный стиль управленческой деятельности
- 24 Место управленческого взаимодействия в структуре деятельности по управлению
- 25 Сферы управленческого взаимодействия и его содержательные характеристики
- 26 Совместная деятельность и управленческое взаимодействие
- 27 Феномен самоорганизации коллективного субъекта деятельности в контексте управленческого взаимодействия
- 28 Место конфликта в системе факторов, влияющих на функционирование организации

Контролируемые компетенции: **ОК-6; ПК-12**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с Таблицей 4.

Критерии оценивания<sup>4</sup>:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если уверенно знает специфику основных правил и приемов самоорганизации и самообразования;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если понимает специфику основных правил и приемов самоорганизации и самообразования;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если знает основные правила и приемы самоорганизации и самообразования, однако не ориентируется в их специфике;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если понимает специфику основных правил и приемов самоорганизации и самообразования.

---

<sup>4</sup> Приводятся, если используются критерии оценивания результатов обучения, не описанные в табл.4/ отличающиеся от описанных в табл. 4

### **Вопросы к экзамену**

- 1 Предмет и задачи психологии управления.
- 2 Основные области исследования в психологии управления.
- 3 Методы психологии управления.
- 4 Связь психологии управления со смежными психологическими направлениями.
- 5 Общее представление об управлении.
- 6 Классические функции управления.
- 7 Персонал управления.
- 8 Личность как субъект управления.
- 9 Общая характеристика понятий «руководство» и «стиль руководства».
- 10 Классификация стилей руководства К. Левина.



- 11 Двумерная модель стилей руководства Р. Блейка и Д. Моутона.
- 12 Стили руководства П. Херси и К. Бланшара.
- 13 Сущностные характеристики лидерства.
- 14 Специфика организационного лидерства.
- 15 Соотношение феноменов «лидерство» и «руководство».
- 16 Общая характеристика позиционного лидерства.
- 17 Виды власти организационного лидера.
- 18 Функции организационного лидера.
- 19 Эволюция теории лидерства в XX веке.
- 20 Мотивационная теория А. Маслоу.
- 21 Понятие карьеры.
- 22 Классификация факторов влияния на карьеру.
- 23 Типология построения карьеры.
- 24 Понятие стадий карьеры. Подход к проблеме стадий карьеры С. Н. Паркинсона.
- 25 Этапы трансформации индивидуальных карьерных ориентаций и установок  
а. (по Д. Осгуду).
- 26 Классификация карьерных ориентаций Э. Шейна
- 27 Профессиональные функции совещания как вида управленческого труда.
- 28 Социальные функции совещания как вида управленческого труда.
- 29 Роли председателя совещания.
- 30 Подготовка к совещанию.
- 31 Работа с предметом обсуждения в процессе совещания.
- 32 Работа с людьми в процессе совещания.
- 33 Практика делегирования полномочий.
- 34 Алгоритм процесса делегирования полномочий.
- 35 Ошибки делегирования.
- 36 Возможные ошибки руководителя.
- 37 Проведение руководителем дисциплинарной беседы.
- 38 Стратегии проведения переговоров.
- 39 Стили проведения переговоров.
- 40 Этапы выработки управленческих решений.
- 41 Психологическое воздействие и влияние в управлении.
- 42 Общая характеристика и виды манипуляций подчиненных и руководителей.
- 43 Общие понятия о группах и коллективах.
- 44 Общая характеристика и анализ причин возникновения малых групп.
- 45 Взаимоотношения в малой группе.
- 46 Поведение человека в группе и эффективность групповой деятельности.
- 47 Социально-психологические особенности группового взаимодействия.
- 48 Групповая сплоченность.
- 49 Групповая напряженность.
- 50 Факторы формирования первого впечатления в деловом общении.
- 51 Механизмы межличностного восприятия в деловом общении.
- 52 Роль оценки невербальных средств общения в профессиональной деятельности.
- 53 Барьеры общения и приемы повышения эффективности межличностного восприятия.
- 54 Социальная перцепция.
- 55 Особенности и функции профессионального общения.
- 56 Управленческое общение: понятие, принципы и функции.
- 57 Качество управленческого общения.
- 58 Элементы коммуникативного процесса и виды коммуникации.
- 59 Области коммуникативного взаимодействия руководителя с персоналом.
- 60 Коммуникативные сети в организации.
- 61 Природа и разновидности конфликта.
- 62 Структура и динамика организационного конфликта.
- 63 Управление конфликтом.
- 64 Понятие «социально-психологический климат» коллектива.
- 65 Физиологические основы рационализации трудовых процессов.
- 66 Физиологически обоснованный режим труда и отдыха.
- 67 Функциональные состояния и их влияние на трудовую деятельность человека.
- 68 Особенности динамики работоспособности и утомления.

