

**Оценочные средства для проведения аттестации
по дисциплине «Психология управления»
для обучающихся по образовательной программе
специалитета по специальности 37.05.01 Клиническая психология,
направленность (профиль) Патопсихологическая диагностика и
психотерапия,
форма обучения очная
на 2023-2024 учебный год**

1. Оценочные средства для проведения текущей аттестации по дисциплине

Текущая аттестация включает следующие типы заданий: тестирование, написание и защита реферата, подготовка доклада, собеседование по контрольным вопросам, оценка освоения практических навыков (умений).

1.1. Примеры тестовых заданий

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.

1. Теоретические и практические знания о том, как люди — отдельные личности и целые группы действуют внутри организаций:
 - а) психология;
 - б) психология управления, менеджмент;
 - в) социология;
 - г) организационная культура.
2. Одна из целей изучения психологии управления -
 - а) овладение навыками управления поведением людей в процессе профессиональной деятельности и их совершенствование. (+)
 - б) овладение навыками манипулирования людьми;
 - в) обеспечение хороших взаимоотношений сотрудников организации;
 - г) развитие умений императивного общения.
3. Подход к анализу психологии управления, предполагающий анализ личностного роста и развития индивидов, достижение ими все более высоких уровней компетенции, творческой активности.
 - а) ориентация на человеческие ресурсы;
 - б) ситуационный подход;
 - в) ориентация на результаты;
 - г) индивидуальный подход.
4. Подход к анализу психологии управления, предполагающий ориентацию менеджмента на производительность организации.
 - а) ориентация на человеческие ресурсы;
 - б) ситуационный подход;
 - в) ориентация на результаты;
 - г) системный подход.
5. Модель психологии управления, основывающаяся на механизмах власти.

- а) модель опеки;
 - б) императивная модель;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
6. Модель организации, опирающаяся на руководство и лидерство, когда менеджеры создают климат, помогающий индивидуальному росту сотрудников и использованию их способностей в интересах организации.
- а) авторитарная;
 - б) модель опеки;
 - в) поддерживающая модель;
 - г) коллегиальная модель.
7. Разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил.
- а) группа;
 - б) организация;
 - в) государство;
 - г) класс.
8. Системное качество человека, которое возникает в процессе выполнения деятельности, взаимодействия с другими людьми и с самим собой.
- а) индивид;
 - б) личность;
 - г) субъект деятельности;
 - г) индивидуальность.
9. Слово «конфликт» происходит от латинского *conflictus*, что в переводе означает
- а) борьба
 - б) столкновение
 - в) противостояние
 - г) разрешение
10. Временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта – это:
- а) урегулирование конфликта
 - б) затухание конфликта
 - в) разрешение конфликта
 - г) завершение конфликта

1.2. Примеры тем рефератов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.

1. Сравнительный анализ организационных культур двух-трех организаций, конкурирующих на одном рынке услуг.
2. Особенности лидерства/руководства в одной из российских компаний.
3. Особенности жизненного цикла одной из известных российских компаний.
4. Применение западных моделей мотивации сотрудников в российских бизнес-организациях: проблемы и пути их решения.

5. Удачный (неудачный) опыт работы психолога (психологической службы) в российских организациях.

1.3. Примеры тем докладов

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.

1. Американская парадигма в психологии управления.
2. Организация как система и ее подсистемы (по Шеррингтону).
3. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
4. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
5. Организационная структура, ее аспекты.
6. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
7. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
8. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
9. Методы диагностики организационной культуры.
10. Проблемы, связанные с информационными потоками.
11. Принятие решений в организации – основные этапы.

1.4. Примеры контрольных вопросов для собеседования

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.

1. Предмет и основные направления исследований в области психологии управления.
2. История становления психологии управления как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи психологии управления.
4. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.

1.5. Примеры заданий по оценке освоения практических навыков

Проверяемые индикаторы достижения компетенции: УК-3.2.4. УК-4.2.2. УК-4.2.3. ПК-13.2.1.

Задание 1. Каким образом необходимо организовать пространство аудитории в организации, в которой предстоит работать посреднику с участниками конфликта при его урегулировании?

2.2. Перечень вопросов для собеседования

№	Вопросы для промежуточной аттестации	Проверяемые индикаторы достижения компетенций
1.	Предмет и основные направления исследований в области психологии управления.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
2.	История становления психологии управления как самостоятельной научной дисциплины.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
3.	Междисциплинарные связи психологии управления.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
4.	Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
5.	Классические теории организаций.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
6.	Системные теории организаций.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
7.	Понятие организации как социотехнической системы.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
8.	Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
9.	Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
10.	Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
11.	Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель). Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
12.	Цели организации, их иерархическая структура.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
13.	Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
14.	Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
15.	Методы системно-структурного анализа организации.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
16.	Иерархические уровни анализа деятельности человека в организации.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
17.	Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
18.	Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
19.	Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
20.	Значимость и субъективный смысл труда.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.

21.	Индивидуальные ценности и групповые нормы.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
22.	Руководство и лидерство, лидерские позиции.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
23.	Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа» Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
24.	Групповая сплоченность, психологический климат в группе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
25.	Реализация властных функций в организации. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
26.	Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
27.	Социокультурные и организационные нормы труда. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
28.	Организационные ценности. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
29.	Понятие «организационной культуры», методы ее изучения	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
30.	Организационное развитие и инновационные технологии.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
31.	Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
32.	Основные типы исследований в психологии управления.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
33.	Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в психологии управления.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
34.	Парадигма «исследование-диагностика-консультирование- коррекция» в психологии управления. Особенности в регионе.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
35.	Основные функциональные роли психолога в организациях.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.
36.	Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.	УК-2.1.1. УК-2.1.2. УК-2.1.3. УК-3.1.4. ПК-13.1.1.

В полном объеме фонд оценочных средств по дисциплине доступен в ЭИОС ВолгГМУ по ссылке:

<https://elearning.volgmed.ru/course/view.php?id=6747>

Рассмотрено на заседании кафедры общей и клинической психологии «31» мая 2023 г. протокол № 9

Заведующий кафедрой



М.Е.Волчанский