

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухова Татьяна Александровна

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 10.06.2024 12:10:14

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a218e198f

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по учебной работе

Пятигорского института (филиал) СКФУ

Н.В.Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психология управления и лидерства»

Направление подготовки

Направленность

Год начала обучения:

Форма обучения

07.03.03 «Дизайн архитектурной среды»

Проектирование городской среды

2024 год

Очная, очно-заочная

Реализуется

2 семестр

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине «Психология управления и лидерства» студентов, обучающихся по направлению подготовки 07.03.03 «Дизайн архитектурной среды» (направленность (профиль) «Проектирование городской среды» очная, очно-заочная форма обучения).

2. Фонд оценочных средств является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства».

3. Разработчики: Янукян М.Б., доцент кафедры государственно-правовых дисциплин

4. Проведена экспертиза
ФОС. Члены экспертной
группы:

Председатель: Мещерякова А.В. - зав. кафедрой государственно-правовых дисциплин

Члены комиссии:

Акопова С.Н., доцент кафедры государственно-правовых дисциплин

Васильева И.А., доцент кафедры государственно-правовых дисциплин

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 07.03.03 «Дизайн архитектурной среды» и рекомендуется для проверки уровня сформированности компетенций.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(и) индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>				
Результаты обучения по дисциплине: Индикатор: ИД-1 _{ук-3} участвует в межличностном и групповом взаимодействии , используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразо вания и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи	Не способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Не может применять методы командообразова ния и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.	Допускает существенные ошибки при применении методов командообразо вания и командного взаимодействия при организации совместной деятельности членов команды.	Допускает незначительные ошибки при организации группового и межличностног о взаимодействия , при применении методов командообразо вания является частично верным	Успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии , используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразо вания и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.
ИД-2 _{ук-3} обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальны х возможностей её членов,	Не определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной деятельности ее членов, не применяет	Демонстрирует существенные ошибки при обеспечении и работы команды, не выявляет индивидуальны е возможности её членов.	Учитывает индивидуальны е особенности членов команды для получения оптимальных результатов совместной работы, однако	Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с

использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	методологию достижения успеха, информационных технологий и технологии форсайта.		допускает незначительные ошибки при использовании информационных технологий и технологий форсайта	учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды
ИД-Зук-зобеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Не может составлять протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы. Не способен дать психологическую оценку существенных отклонений в группе и предложить методы их коррекции.	Допускает существенные ошибки при составлении протоколов и отчетов по результатам мониторинга командной работы. Дает психологическую оценку существенных отклонений, однако не предлагает методы их коррекции.	Составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, дает психологическую оценку существенных отклонений, предлагает методы их коррекции, но допускает незначительные ошибки.	Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная, очно-заочная, семестр 2	
1.	В	Как называют конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта? а) факторами социализации; б) группами социализации; в) институтами социализации	УК -3
2.	А	Вставьте пропущенное слово в следующее утверждение.	УК-3

		Феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов носит название а) Лидерство б) Социальная категоризация в) Конформизм г) Социальная идентификация	
3.	Б	Верно ли указана последовательность динамики развития межличностных отношений: а) дружеские отношения; б) знакомство; в) приятельские отношения; г) товарищеские отношения. А)да Б)Нет	УК -3
4.	Б	Чем является осознанное внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ее позицией? А) психическое заражение Б) конформность В) убеждение Г) подражание	УК -3
5.	В	Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая? А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный); Б) Да, межклассовая; В) Да, заданная системой ответственности; Г) Нет.	УК -3
6.	В	К методам ведения деловых переговоров относят следующие: А) метод обмена мнениями, компромиссный метод, метод идентификации; Б) метод фальсификации, метод возможных допущений, метод интеграции; В) компромиссный метод, метод интеграции, вариационный метод.	УК-3
7.	Б	Состояние расстройства, подавленности, свойственное человеку, осознающему невозможность осуществления	УК-3

		потребности, перспективы, называется А) Мотивация Б) Фрустрация В) Аффект Г) Ажиотация	
8.	А	Стратегия мягкого подхода к переговорам состоит в том, чтобы: А) избегать конфронтации Б) избегать личных оскорблений В) мягко, но неуклонно отстаивать свою позицию	УК-3
9.	Менеджмент – это научно-практическое направление, преимущественно ориентированное на обеспечение эффективной жизнедеятельности (функционирования) организаций в рыночных условиях хозяйственных отношений. Английское слово management (управление) происходит от корня латинского слова <i>manus</i> (рука). Этот термин не имеет аналога в русском языке, хотя его часто используют как синоним терминов «управление» и «научная организация труда».	Понятие менеджмента.	УК -3
10.	Активизация развития взглядов на управление в России отмечается с XVI в., когда шёл бурный процесс ликвидации феодальной раздробленности и объединения рынков в единый национальный рынок. Причём вместе с усилением центральной власти развитие управления происходило, прежде всего «сверху вниз». Этим Россия отличается от стран Европы и США, где оно шло «снизу-вверх».	Эволюция управленческой мысли.	УК -3
11.	Формирование и принятие решений – это основной процесс, объединяющий организацию в единое целое, а решение – продукт системы управления и его основной инструмент. Решения порождают управляющую информацию, которая доводится до исполнителей в форме заданий,	Принятие управленческих решений.	УК -3

	планов, нормативов, команд и служит для них импульсом к целенаправленным и скоординированным действиям.		
12.	Стратегия имеет прямое отношение к самой постановке задачи, т.е., ее выбора в качестве первоочередной с учетом конкретности управленческой ситуации. В своей управленческой деятельности руководитель постоянно использует определенные тактики. В отличие от стратегии, под тактикой подразумевается выбор способа или средств достижения цели (задачи). В тактике по существу заключено противоречие между тем, что хотел бы сделать руководитель, и тем, что в соответствии с действительностью он может сделать.	Стратегии и тактики решения управленческих задач.	УК -3
13.	Все методы принятия управленческих решений можно объединить в три группы: неформальные (эвристические), коллективные, количественные	Методы решения задач.	УК -3
14.	Английское слово «management» (управление) берет своё начало от корня латинского слова «manus» (рука). Этот термин не имеет аналога в русском языке, хотя его часто используют как синоним терминов «управление» и «научная организация труда». В настоящее время менеджмент представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни общества. Характерными чертами современного развития менеджмента являются: его компьютеризация; сокращение избыточных звеньев административной системы; децентрализация управленческих функций (самоуправление); разработка методов долгосрочного социотехнического планирования; разработка технологии	Менеджер: типология и требования должностных позиций.	УК -3

	проектирования социальных систем.		
15.	Целесообразность специальной и непрерывной профессиональной подготовки в области менеджмента обусловлена рядом причин. Первоначальная идея обеспечения эффективности управления за счёт подбора людей, обладающих «чертами лидера», оказалась далеко не универсальной. Кроме того, даже если человек обладает способностью к управлению людьми, для её успешной реализации необходимы специальные знания и умения. Значительное влияние на успешность управленческой деятельности оказывает стиль управления людьми. Осознание этого и совершенствование собственного стиля воздействия также могут стать предметом специальной подготовки менеджера.	Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров.	УК -3
16.	Недостаток движения и связанная с ней недостаточность мышечной деятельности оказывают резкое отрицательное влияние на организм. Большинство болезней цивилизации находится в прямой зависимости от недостатка движения. При дефиците движения (физических нагрузок) детренируются механизмы регуляции кровяного давления, тонуса сосудов, работы сердца, что делает организм, и в первую очередь сердце, сосуды, коронарную систему, чрезвычайно уязвимыми для любых, даже незначительных трудностей.	Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров.	УК -3
17.	Лидерство порождается системой неформальных отношений и по своей сути — психологический феномен, т.к. лидер может выдвигаться стихийно: он признается окружением за счет своих личностных качеств и может использовать право на санкции в отношении партнеров,	Характеристика лидерства в современном менеджменте.	УК -3

	однако эти санкции также неформальные.		
18.	К основным этапам построения кадровой стратегии относятся: – нормирование, состоящее в формулировании общих принципов и целей работы с персоналом в соответствии с целями и ценностями организации; – программирование, включающее разработку системы процедур, мероприятий и кадровых технологий; – мониторинг персонала, заключающийся в собственно реализации конкретных мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала и оценки эффективности этих мер.	Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг.	УК -3
19.	Командный менеджмент, т. е. менеджмент, осуществляемый посредством создания и функционирования управленческих команд как одна из форм коллективного управления, основан на процессе делегирования полномочий. Управленческая команда состоит из группы специалистов, принадлежащих к различным сферам организационной деятельности и работающих совместно над решением тех или иных проблем.	Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности.	УК -3
20.	Профессиональная деформация личности – изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентации, характера, способов общения и поведения), которое наступает под влиянием выполнения профессиональной деятельности. Формируется профессиональный тип личности, который может проявляться в профессиональном жаргоне, манерах поведения, физическом облике.	Сущность профессиональной деформации личности.	УК -3
21.	Причинами профессиональной деформации могут являться:	Предмет труда как причина деформации.	УК -3

	- Монотонность работы - Строгая регламентация времени работы, особенно при нереальных сроках ее исполнения - Напряженность и конфликты в профессиональной среде, недостаточная поддержка со стороны коллег - Нехватка условий для самовыражения личности на работе - Работа без возможности дальнейшего обучения и профессионального совершенствования - Неразрешенные личностные конфликты		
22.	Усвоенная и ставшая привычной та или иная технология труда может стать очень мощным фактором профессиональной деформации специалиста, тем самым определяя содержание и направленность изменения его личностных характеристик.	Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.	УК -3
23.	Основные методы: Интегрирование себя в рабочий процесс. Приспособление рабочей деятельности к собственной персоне. Снижение уровня эмоций. Работа над здоровьем и физической формой. Увлечение чем-то другим, помимо работы. Разнообразие в профессиональной сфере деятельности. Социализация. Достойная реакция на проигрыши. Совместные проекты с людьми из других областей деятельности. Введение в жизнь специального комплекса упражнений. Разграничение ролей на работе и реакций личности. Общение с психологами.	Методы направленные на устранение профессиональной деформации	УК -3
24.	Фиксация выделенных значений посредством особых терминов «коммуникация», «взаимодействие», «межличностный контакт» задаёт	Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых	УК -3

	систему базовых понятий теории общения. Общение в отечественной психологии рассматривается как форма социального взаимодействия людей, в которой осуществляется обмен между людьми определёнными результатами их психической и духовной деятельности: усвоенной информацией, мыслями, суждениями, оценками, чувствами, переживаниями, установками и т. д. в целях взаимопонимания и согласования совместной деятельности.		
25.	Переговоры — это арена состязаний и сотрудничества государств и людей. Одна из важнейших форм человеческого общения. Обмен мнениями кого-то с кем-то с самыми различными целями. Переговоры составляют несущую ткань государственной, общественно-политической жизни, равно как и всей торгово-экономической сферы. Переговоры способствуют росту взаимопонимания между государствами, политиками и социальными силами, различными структурами и отдельными людьми.	Переговоры в управлении организацией.	УК -3
26.	Существуют четыре основных типа конфликтов: внутриличностный, межличностный, конфликт между личностью и группой и межгрупповой конфликт. <i>Динамикой</i> конфликта называют развитие конфликта во времени. Существует несколько этапов динамики конфликта.	Типология конфликтов. Динамика конфликта.	УК -3
27.	Под <i>функциями межличностных и межгрупповых конфликтов</i> понимается роль, которую они играют во взаимоотношениях людей и в благополучии вовлеченных в них личностей или социальных групп. Причины конфликтных отношений многообразны, и их	Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.	УК -3

	можно свести в две группы: объективные и субъективные.		
28.	Существует пять основных стратегий поведения в конфликтов: приспособление (в ущерб своих интересов) компромисс (взаимные уступки сторон) сотрудничество (поиск общего решения) конкуренция (соперничество сторон) игнорирование (избегание решения конфликта)	Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении.	УК -3
29.	Мотивация в организационном контексте - это процесс, с помощью которого менеджер побуждает других людей работать для достижения организационных целей, тем самым, удовлетворяя их личные желания и потребности	Мотивация лидерства	УК-3
30.	Виды лидерства: - формальное – это процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности; - неформальное – это процесс влияния лидера на людей при помощи своих способностей, авторитета, доверия, умения и других ресурсов. Лидер может быть одновременно и формальным (официальным) руководителем группы. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является <u>выделение его ролей</u> : 1. Деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства. 2. Эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-	Виды лидерства	УК-3

	психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта. 3. Ситуативное лидерство. Строго говоря, по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности во время пожара.		
--	--	--	--

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» ставится студенту, если он полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «хорошо» ставится студенту, если он дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «отлично», но допускает ошибки, которые сам же исправляет, и имеются недочеты в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает

неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, если студент он незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.