Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.10.2026 10:00:24
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322329

Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине

Психология управления

Направление подготовки (специальность)

38.05.01 «Экономическая безопасность»

Направленность (профиль)
«Экономическая безопасность государственных систем и корпоративных бизнес-процессов»

Присваиваемая квалификация (степень)
бакалавр

Форма обучения
Очная

Год набора 2025

Челябинск 2025 г.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
3.1 Виды оценочных средств
3.2 Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
4.3.Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.05.01 "Экономическая безопасность"*
Направленность (профиль): *Экономическая безопасность государственных систем и корпоративных бизнес-процессов*
Дисциплина: ***Психология управления***
Семестр (семестры) изучения для очной формы обучения: 7
Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*
Для оценки результатов изучения дисциплины используется ***балльно-рейтинговая система***.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины **«Психология управления»** направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компет. (по ФГОС)	Содержание компетенций, согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Разрабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели. УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды. УК-3.3. Демонстрирует понимание результатов работы команды и личных действий в ней.	**Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Обладает необходимыми знаниями о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия УК-5.2 Демонстрирует умение анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и	**Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды **Владеть** навыками

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		этические особенности среды. УК-5.3 Имеет навыки межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1. Применяет рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития. УК-6.2. Определяет цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения. УК-6.3. Планирует результаты собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов.	**Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной	Предмет психологии управления, ее место в системе психологических знаний	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету №1-7

	деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
2	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной	Психология управленческих функций	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету № 8-11

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
3	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов	Общая и социальная психология личности	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету № 16-34,36,39
4	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов	Личность как объект управления	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету №15

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
5	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Личность как субъект управления	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету №14,35

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	Знать рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов			
6	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом	Психология стилей руководства	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету №11-13, 37-38

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	необходимых ресурсов			
7	**УК-3; УК-5; УК-6** **Знать** командную стратегию для достижения поставленной цели **Уметь** организовывать и руководить работой команды. **Владеть** пониманием результатов работы команды и личных действий в ней **Знать** о разнообразии культур и об основных принципах межкультурного взаимодействия **Уметь** анализировать и использовать в профессиональной деятельности культурные и этические особенности среды Владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач **Знать** рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов, используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития **Уметь** определять цели и приоритеты собственной деятельности и способы их достижения **Владеть** навыками планирования результатов собственной деятельности с учетом необходимых ресурсов	Психология управления малой группой и коллективом	Реферат, вопросы для самостоятельной подготовки, ситуационная задача	Тест, Вопросы к зачету №40,41
	УК-3; УК-5; УК-6	Итоговое задание по дисциплине	Тест	Тест

**Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

вопросов для тестирования, теоретических вопросов для зачета и базой контрольных заданий.

3.2.1 База вопросов к зачету

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы.
2. Место психологии управления в системе психологического знания.
3. Методы управления
4. Законы в психологии управления.
5. Сущность функции планирования в управлении
6. Сущность функции организации в управлении
7. Сущность функции контроля в управлении
8. Мотивация как функция управления.
9. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д. МакКлеланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.
10. Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
11. Лидерство и руководство
12. Теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы)
13. Стили руководства
14. Личность как объект и как субъект управления.
15. Психологические теории личности.
16. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
17. Психологические особенности личности руководителя
18. Основные виды психологического воздействия.
19. Манипуляции в общении и их характеристика.
20. Механизм нейтрализации манипуляции в общении.
21. Психология управленческой деятельности
22. Психология принятия решений
23. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей
24. Американская, европейская, японская и советская управленческие культуры. Их особенности.
25. Школа научного управления (Ф. Тейлор и Ф. Гилберт).
26. Классическая или административная школа (М. Вебер и А. Файоль).
27. Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

28. Поведенческий подход (К. Арджирис, Р.Лайкерт, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг).
29. Удовлетворенность работой и результативность труда.
30. Задачи и методы регулирования в управлении
31. Психотехнология создания доверительных отношений.
32. Техники психологического влияния.
33. Индивидуально-типологические особенности личности.
34. Психическая саморегуляция. Управление эмоциональными состояниями.
35. Психология властной личности.
36. Психология профессиональной деятельности.
37. Лидерство как психологический феномен.
38. Лидерство и руководство. Руководитель как субъект управленческой деятельности
39. Психологический портрет эффективного руководителя.
40. Психологические аспекты малых групп и коллективов.
41. Психология управления групповыми процессами.
42. Психологические аспекты управления конфликтом в коллективе.

3.2.2 База контрольных заданий

Темы рефератов

1) Школа научного управления (Ф.Тейлор и Ф.Гилберт).
2) Классическая или административная школа (М.Вебер и А.Файоль).
3) Школа человеческих отношений (М.Паркер Фоллет и Э.Мэйо).
4) Поведенческий подход (К.Арджирис, Р.Лайкерт, Д.Мак Грегор, Ф. Герцберг).
5) Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу, теория потребностей Д.Мак Клеланда,
двухфакторная теория Ф. Герцберга. Удовлетворенность работой и результативность труда.
6) Процессуальные теории мотивации (В. Врума, теория справедливости, комплексная модель Л. Портера-Э.Лоулера).
7) Мотивация поведения человека в организации. Экономические методы стимулирования: психологические принципы и ограничения.
8) Целевой метод повышения трудовой мотивации. Проектирование работ и обогащение труда. Метод соучастия или вовлечения работников.
9) Психологические принципы и правила положительных подкреплений и корректирующего воздействия.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

10) Социальные (биографические) характеристики личности и успешность руководителя.
11) Способности личности как фактор эффективности руководства.
12) Личностные черты, обусловливающие эффективность руководства.13)Основные этапы развития теории лидерства (теория черт, поведенческий и ситуативный подходы).
14) Теория "X" и теория "Y" Д. Мак-Грегора.
15) Классификация стилей лидерства К. Левина.
16) Типы лидерства по Р. Лайкерту.
17) Управленческая матрица Р. Блейка и Д. Моутон.
18) Вероятностная модель лидерства Ф. Фидлера.
19) Диагностика индивидуального стиля руководства.

Вопросы для самостоятельной подготовки
1. Этические дилеммы современного менеджмента.
2. «Организация будущего». Пути адаптации организации к изменяющимся социально-экономическим
условиям.
3. Лидерство и руководство в преуспевающих компаниях
4. История становления менеджмента как науки,
5. Основоположники научного управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет)
6. Современные теории управления.
7. История психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман).
8. Менеджмент в постиндустриальном обществе.
9. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем),
10.Характеристики постиндустриального общества: особенности внешней и внутри- организационной среды:,
11. Пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний.
12.Организационно-культурный подход в менеджменте.
13. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
14. Практическое занятие по данной теме включает отчет магистров о самостоятельно изучено материале.
15.Лидерство, руководство - сущность и специфика.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

16. Лидерство как процесс социального влияния.
17. Социальное влияние в руководстве коллективом.
18. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации.
19. Эволюция социально-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах),
20. Современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера).
21. Профессионально-важные качества руководителя
22. Личность руководителя
23. Мотивация менеджеров высшего звена,
24.Профессиональное здоровье и долголетие менеджеров
25.Психическое выгорание менеджеров,
26. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье.
27.Трудоголизм.
28. Социальная ответственность менеджера.
29. Система управления организацией. Основные подсистемы СУ.
30.Информационно-поведенческая подсистема СУ, типы информационно - поведенческих подсистем СУ.

Ситуационные задачи

№ п/п	Формулировка задания	Ответ или вариант решения
1.	**Определите тип темперамента по описанию.** Умственные способности таких людей обычно столь же хороши, сколь и неустойчивы. Они с одинаковой легкостью и быстротой схватывает материал и забывает его. Им рекомендуется, в первую очередь, интеллектуальная сфера деятельности, где они чувствуют себя наиболее уверенно. Это программирование, Интернет, аналитика, конструирование, планирование, работа с большими объёмами «виртуальной информации». Следует избегать большой эмоциональной нагрузки и не перегружать человека контактами с другими людьми.	Меланхолик

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

2.	**Определите тип темперамента по описанию.** Таких людей, наверно, можно назвать рекордсменами по работоспособности и производительности, что делает их незаменимыми во всех областях, связанных с производством. При всей внешней лености и медлительности человек достигает лучших результатов по объему и качеству работы по сравнению с людьми любых других темпераментов в сходных условиях. Однако для успеха ему требуются стабильные условия работы, если же ситуация постоянно меняется, работоспособность падает. Эти свойства делают человека незаменимым в сферах производства, администрирования и везде, где востребовано умение поддерживать текущие процессы в стабильном состоянии.	Флегматик
3.	**Определите тип темперамента по описанию.** Такой человек быстро переключается с одного вида деятельности на другой. Легко управляет своей работоспособностью, которая обычно очень высокая не зависимо от внешних и внутренних причин. Привычки у него образуются быстро и легко, а сформированные навыки закрепляются и долго сохраняются. В работе, как и в личных отношениях, он склонен, прежде всего, ориентироваться на «человеческий фактор». Наилучшими сферами для самореализации являются воспитательско — преподавательская работа, где упор делается не на техническую сферу) косметология, общественное питание, рекрутинг, знакомства и т.д. Такой человек является, пожалуй, самым приятным и душевным руководителем с точки зрения подчиненных. Однако технические моменты в работе часто вызывают у них затруднение. Его сильная черта – уговоры и расположение к себе – не всегда срабатывает в условиях, например, планового производства.	Сангвиник
4.	**Определите тип темперамента по описанию.** Для таких людей при принятии решений на первом месте стоит человеческий фактор, эмоции и отношения. Это делает их очень полезными в сферах, связанным с личным	Холерик

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

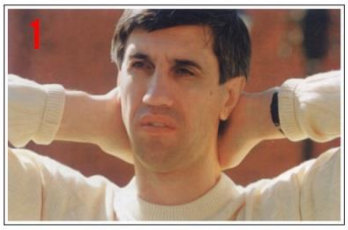
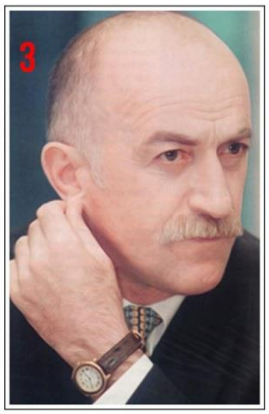
	общением, знакомствами и услугами. С другой стороны переменчивость делает их трудно управляемыми как работников и непредсказуемыми. Работоспособность высокая, но неустойчивая. Ко всему новому человек привыкает легко и быстро, но устойчивые навыки формируются у него долго и с большим трудом. Сильные стороны руководителя этого темперамента — умение быстро выдать свежую идею в неожиданно изменившейся ситуации, зажечь и повести за собой окружающих, не важно, подчиненный это, клиент или вышестоящий руководитель. Недостатком руководителя такого типа является его отстранённость от технических аспектов производства и ориентация в первую очередь на людей.	
5.	Вы сформировали команду по выводу нового продукта на рынок из 5 сотрудников. Как на Ваш взгляд должны распределиться групповые роли (Генератор идей, Оформитель, Исследователь, Координатор, по М. Белбину), чтобы проект был успешно завершен к сроку? **Должность сотрудника** / **Групповая роль** Маркетолог-аналитик Дизайнер Менеджер проекта Офис-менеджер	**Должность сотрудника** / **Групповая роль** Маркетолог-аналитик — **Исследователь** Дизайнер — **Генератор идей** Менеджер проекта — **Координатор** Офис-менеджер — **Оформитель**
6.	Распределите методы управления в группы, используя таблицу: Административные Экономические Социально-психологические Методы управления: устав предприятия (организации), инструктаж, авторитет, заработная плата, устное поощрение, положение об отделе, приказ, распоряжение, премия, личный пример руководителя, штраф за опоздание,	Административные устав предприятия (организации), инструктаж, положение об отделе, приказ, распоряжение, авторитет, Экономические заработная плата, премия, штраф за опоздание, Социально-психологические: устное поощрение, личный пример руководителя,
7.	Распределите методы управления в группы, используя таблицу: Административные Экономические	Административные должностная инструкция, лидерство, приказ, распоряжение, выговор за опоздание.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	Социально-психологические	Экономические премия, Социально-психологические личный пример руководителя, размещение фотографии на доске почета, социологический опрос об удовлетворенности персонала
	Методы управления: должностная инструкция, лидерство, приказ, распоряжение, премия, личный пример руководителя, размещение фотографии на доске почета, социологический опрос об удовлетворенности персонала, выговор за опоздание.	
8.	Распределите указанные ниже характеристики руководителей различных организаций по стилям управления, используя таблицу: Административные Экономические Социально-психологические Характеристики: формальный характер взаимоотношений с подчиненными, нетерпимость к критике, предпочитает сам проявлять инициативу, а не ждать от коллектива, поощряет инициативу коллектива, самоустраняется от руководящих функций, отсутствие принципиальности, главное – хорошие отношения, а не результат работы, максимальная объективность к членам коллектива, использование убеждения как метода влияния на подчиненных, приказной характер общения.	Авторитарный формальный характер взаимоотношений с подчиненными, нетерпимость к критике, предпочитает сам проявлять инициативу, а не ждать от коллектива, приказной характер общения Демократический: поощряет инициативу коллектива, максимальная объективность к членам коллектива, использование убеждения как метода влияния на подчиненных, Либеральный: главное – хорошие отношения, а не результат работы, самоустраняется от руководящих функций,
9.	Примите решение о выборе методов управления в следующих ситуациях: 1. До руководства дошли слухи (имеющие под собой основание) о том, что один из перспективных сотрудников собирается уходить из организации. При этом он обладает ценным опытом, информацией и т.п. Предполагаемая причина – сотрудник считает себя неоцененным по заслугам. Его уход может повлечь за собой уход еще нескольких работников. 2. По итогам работы компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (каждому по 10 тысяч рублей), чем вызвал большое недовольство и конфликтную ситуацию в бригаде. 3. Один из сотрудников предприятия постоянно опаздывает на работу, при этом ссылаясь постоянно на различные причины. При этом другие сотрудники высказывают	1. Социально-психологический 2. Экономический 3. Административный

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	недовольство по отношению как к самому опаздывающему, так и к тому, что никаких мер к данному сотруднику не предпринимается.	
10.	Проанализируйте высказывание директора предприятия и определите, о каком методе управления по характеру воздействия на объект управления идет речь: «Моральный климат на шахте на сегодняшний день отличный. Потому что каждый год мы увеличиваем численность персонала, повышаем уровень производственных показателей, занимаемся людьми. Так, мы на предприятии начали проводить свою собственную спартакиаду, коллектив сам созрел для этого. Это как генеральная репетиция перед спартакиадой, которая проводится всей компанией, где мы начинали с 9 места, а в прошлом году заняли уже третье. В этом году коллектив – не директор! – поставил цель занять второе место. Вот так же, работая начальником участка, я добивался результатов только одним – принципиальным подходом, справедливым отношением. Тогда люди сами начинают избавляться от тунеядцев».	Социально-психологический метод
11.	**Попробуйте определить по жестам, выражению лица, позе кто из них сомневается?** 	**Сомневается номер 3.** Неполный Барьер, образуемый Руками. Если использовать полный жест скрещивания рук, то окружающим становится очевидно, что вы испытываете чувство страха.
12.	**Кто из приведённых ниже людей не согласен с собеседником или разочарован в предложении?**	**Не согласны с собеседником или разочарованы в предложении номера 2 и 4** 2 и 4 - Сцепленные Пальцы Рук.

	   	Этот жест обозначает разочарование и желание человека скрыть свое отрицательное отношение. Этот жест имеет три варианта: -скрещенные пальцы рук подняты на уровне лица (номер 2); -руки лежат на столе; -на коленях при сидячем положении; -внизу перед собой в стоячем положении (номер 4)
13.	**Кто демонстрирует жестом или позой уверенность в себе?**    	**Жестом уверенность в себе демонстрирует номер 4.** 4 - Шпилеобразное Положение Рук "Шпилеобразное" положение рук часто используется изолированно от других жестов, этим жестом часто пользуются уверенные в себе люди, лица, занимающие руководящие должности, или люди с ограниченной жестикуляцией. Используя этот жест, они передают информацию своей самоуверенностью.
14.	**Кто демонстрирует жестом/позой своё беспокойство и неуверенность?**	**Беспокойство и неуверенность демонстрирует номер 2.** 2 - Сцепленные Пальцы Рук. Этот жест обозначает разочарование и желание человека скрыть свое отрицательное отношение. Этот жест имеет 4 варианта:

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		1.скрещенные пальцы рук подняты на уровне лица; 2.руки лежат на столе; 3.на коленях при сидячем положении; 4.внизу перед собой в стоячем положении.
15.	**Кто демонстрирует жестом или позой уверенность в себе?** 	**Уверенность в себе демонстрируют жестами номера 2 и 4.** 2 - Закладывание Рук за Голову. Этот жест характерен для людей уверенных в себе и людей с чувством превосходства над другими. Этот жест можно счесть за демонстрацию уверенности в себе. 4 - Закладывание Рук за Спину. Считается жестом уверенного в себе человека с чувством превосходства над другими. Он позволяет человеку с бессознательным бесстрашием открывать свои ранимые области тела, такие как желудок, сердце, горло.
16.	**Предложите варианты мероприятий по улучшению морально-психологического климата и повышению сплоченности в коллективе промышленного предприятия с учетом того, что одной из ключевых ценностей является здоровье и безопасность персонала.**	**Ответ:** спортивные соревнования, тимбилдинг в форме подвижной игры-квеста и т.п.
17.	**Какие ошибки с психологической точки зрения были допущены директором? Как бы Вы поступили в подобной ситуации.** На совещании руководителей и партнеров в крупной промышленной компании у одного из участников зазвонил телефон. Директор пришел	Директор продемонстрировал свою неуравновешенность, что могло повлиять на его репутацию в глазах коллектива и партнеров. Публичная критика может допускаться в исключительных случаях – следовало сделать более сдержанное замечание или поговорить

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

	в ярость и публично осудил сотрудника, провел «воспитательную беседу» о том, на совещания мобильные телефоны нужно отключать. Ход переговоров был нарушен.	с указанным сотрудником после совещания.
18.	**Как бы Вы поступили в указанной ситуации, с учетом культурных различий сотрудников коллектива?** Вы руководитель подразделения в международной компании, персонал – люди из разных стран, обладающие культурными отличиями и особенностями национального менталитета. В компании нет собственной столовой, как правило персонал посещает кафе в соседнем здании. В последнее время стали возникать конфликты по поводу того, что сотрудники из Китая принимают пищу на рабочем месте, делают это неаккуратно, возникают запахи еды в офисе и т.д. – тем самым нарушаются рабочий процесс.	В компании не запрещено принимать пищу на рабочем месте, т.к. отсутствует организованное место питания. Участившиеся жалобы и конфликты свидетельствуют о том, что в коллективе появилась напряженность. Следует сделать замечание сотрудникам из Китая, но при этом заняться вопросом оборудования места для приема пищи сотрудниками. Это может быть отдельная зона или кабинет.

3.2.3 База вопросов теста

1. Наука, изучающая общие закономерности управления, которые имеют место в различных средах:
   а) менеджмент
   б) кибернетика
   в) социология и психология управления;
   г) экономика.
2. Существуют следующие виды управленческих отношений:
   а) отношения субординации;
   б) отношения координации;
   в) отношения дисциплины;
   г) отношения инициативы;
   д) верны все варианты.
3. Какой из ученых считал, что личность состоит из трех инстанций – Id (оно), Ego (я) и SuperEgo (сверхЯ):
   а) Э. Фромм;
   б) А. Маслоу;
   в) З. Фрейд;
   г) Б. Скиннер.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

4. Сторонники теории Роста (Гуманистической психологии):
   а) А. Маслоу, К. Роджерс;
   б) Джон Уотсон, Скиннер;
   в) К. Юнг, А. Адлер, Э. Фромм.
5. Какой из ученых применил концепцию условного рефлекса к теории научения, утверждал, что все поведение человека можно описать 2-мя терминами «стимул», «реакция»:
   а) Б. Ф. Скиннер;
   б) Джон Уотсон;
   в) Ф. Тейлор.
6. Отношения, устанавливающиеся в виде правил, норм поведения и фиксирующиеся в положениях, должностных инструкциях и других нормативных документах:
   а) формальные;
   б) конструктивные;
   в) неформальные;
   г) позитивные
7. Процесс осознания цели, обоснования ее необходимости и возможности ее достижения, называется:
   а) целеполаганием;
   б) планированием;
   в) инициацией;
   г) анализом.
8. Единство неповторимых качеств и свойств конкретного человека:
   а) обособленность;
   б) единичность;
   в) индивидуальность.
9. Ф. Тейлор является основоположником:
   а) теории эволюции управления;
   б**) теории рационального управления;**
   в) теории конфликта в управлении;
   г) теории иерархии потребностей.
10. Какие рефлексы определяют стереотип мышления и поведения, и являются основным компонентом мотивационной системы человека:
    а) условные;
    б) безусловные;
    в) рефлексы цели.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

11. Кто из ученых ввел классификацию направленности личности: экстраверсия и интроверсия:
а) Карл Юнг;
б) Карл Леонгард;
в) Джон Уотсон.
г) Эрих Фромм.
12. Какое утверждение не подходит под описание экстраверта:
а) смысл жизни – общение;
б) довольно легкомысленно относятся к собственным внутренним переживаниям;
в) познает все, включая себя через общение и через взаимодействием с социумом;
г) пытаются на все внешние вопросы искать ответы в себе.
13. Устойчивые особенности личности, которые проявляются в общении и обуславливают типичные способы поведения:
а) темперамент;
б) характер;
в) менталитет.
14. Для какого типа характера по К. Леонгарду характерна долгая задержка сильных чувств (ярость, гнев, страх):
а) педантичный;
б) застревающий;
в) возбудимый.
15. Социальная группа, система ценностей и норм которой являются для индивида образцом поведения, называется:
а) эталонной
б) формальной
в) условной
г) референтной.
16. Какой вид структуры производственной группы делит работников по их выполняемой работе:
а) социально-демографическая;
б) функциональная;
в) профессионально-квалификационная.
17. Категория, отражающая положительные и отрицательные силы, которые действуют в группе:
а) групповая динамика;
б) групповая политика;

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

в) групповая структура.

18. Главным отличием команд от традиционных формальных рабочих групп является:

а) наличие синергетического эффекта;

б) долгое время существования;

в) четкая формальная структура.

19. Из классификации по М. Белбину, человек, который осуществляет руководство группой и координирует ее действия – это:

а) «хедхантер»;

б) «председатель»;

в) «генератор идей».

20. На какой стадии развития группы появляется гармония в деятельности, взаимопомощь, формируется командный дух:

а) стадия формирования;

б) стадия психологической напряженности;

в) стадия нормализации;

г) стадия деятельности.

21. Обязанность руководства организации принимать решения и осуществлять действия, которые увеличивают уровень благосостояния и отвечают интересам, как общества, так и самой компании:

а) социальная ответственность;

б) экономическая ответственность;

в) юридическая ответственность.

22. 3. Конформность - это:

а) умение адаптироваться к быстро меняющимся обстоятельствам

б) податливость человека реальному или воображаемому давлению группы;

в) способность испытывать чувство комфорта в незнакомых социальных ситуациях

23. Какому типу темперамента свойственна энергичность, живость движений, общительность, высокая обучаемость, быстрота принятия решений:

а) флегматик;

б) холерик;

в) меланхолик;

г) сангвиник.

24. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

а) харизматической;
б) экспертной;
в) принудительной;
г) диктаторской.

25. Важной особенностью традиционного типа управления является
а) нововведения и изменения;
б) консервативность и стихийность;
в) осознание норм и правил.

26. Внешнее побуждение к действиям это -
а) стимул;
б) интерес
в) мотив;
г) инициатива.

27. Соотнесите цифры и буквы:

1) Интерес 2) Желание 3) Страсть 4) Намерение 5) Установка 1-а, 2- г, 3 – б, 4 – д, 5 - в	**а) эмоциональное состояние, при котором потребности соотнесены с конкретным предметом удовлетворения;** **б) очень стойкое стремление к определенному объекту, потребность в котором доминирует над всеми остальными потребностями и придает соответствующую направленность всей жизнедеятельности человека;** **в) состояние готовности к определенному способу поведения в определенных ситуациях;** **г) эмоционально насыщенная направленность на объекты, связанные со стабильными потребностями человека;** **д) сознательно принимаемое решение достичь определенной цели с отчетливым представлением средств и способов действия.**

28. Какая характеристика не относится к характеристике командной работы:
а) взаимозависимость;
б) ответственность за командные цели;
в) ответственность за результат;

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

г) личные цели участников;

29. К элементам организационной культуры не относят:
    а) ценности;
    б) нормы;
    в) окружение организации;
    г) цели.
30. Для организационной культуры японских компаний характерно:
    а) преимущественно моральная мотивация персонала;
    б) высокая степень делегирования полномочий;
    в) клановость;
    г) развитость индивидуальных ценностей.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

На **третьем этапе** студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют ЕДИНСТВЕННЫЙ верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде компьютерного тестирования по дисциплине «**Психология управления**». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта http://moodle.uio.csu.ru.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

4.2.1. Критерии оценивания вопросов к зачету

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень уровень освоения проверяемых компетенций	Низкий уровень освоения проверяемых компетенций
Обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.	Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные	Обучающийся не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

		вопросы.	

4.2.2 Критерии оценивания теста

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов верные. Обучающийся глубоко понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - большая часть ответов верные. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на среднем уровне.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - многие ответы содержат существенные неточности. Обучающийся понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины на базовом уровне.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - абсолютное большинство ответов не верные. Обучающийся недостаточно понимает теоретические и практические особенности изучаемой дисциплины.

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий (100%)	18 выполненных заданий (90%)	15 выполненных заданий (75%)	10 выполненных заданий (50%)	менее 10 выполненных заданий

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Ситуационные задачи

Высокий уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося полностью раскрывает задание, выполнен полностью самостоятельно, не содержит прямого копирования внешних источников, содержит примеры, которые соответствуют заданию и разработаны обучающимся самостоятельно. Ответ высоко структурирован, информация систематизирована и подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию.

Средний уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося раскрывает задание на достаточном уровне, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

источников. Ответ структурирован, информация систематизирована, но не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на среднем уровне.

Базовый уровень освоения проверяемых компетенций - ответ обучающегося частично раскрывает задание, содержит примеры, но они не полностью соответствуют заданию, либо разработаны не самостоятельно. Ответ содержит частичное копирование внешних источников. Ответ не до конца структурирован, информация не подана в наглядном виде. Обучающийся может проанализировать проблему, систематизировать разнородную информацию применением информационно-коммуникационных технологий на базовом уровне.

Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций - ответ не раскрывает задание или не соответствует заданию, либо полностью состоит из материала, скопированного из внешних и источников. Ответ на задание не содержит примеров, либо примеры неверны. Ответ (при его наличии) не структурирован, информация подана бессвязно. Обучающийся не может проанализировать вопрос, систематизировать разнородную информацию с применением информационно-коммуникационных технологий.

Вопросы для самостоятельной подготовки

Высокий уровень – обучающийся предлагает решение, которое обосновано и аргументировано; если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует концепциям, закономерностям, принципам, методам и технологиям управления персоналом и логично излагает свои мысли; верно определены последствия принятого решения, необходимые расчеты выполнены без ошибок.

Средний уровень – обучающийся предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает неточное употребление концепций, закономерностей, принципов, методов и технологий управления персоналом, не всегда доходчиво излагает свои мысли; не очень четко представляет последствия предложенного решения.

Базовый уровень – обучающийся предлагает решение, которое не аргументировано, не основано на известных концепциях, закономерностях, принципах, методах и технологиях управления персоналом, допущены принципиальные ошибки; не обосновано принятое решение и его последствия, необходимые расчеты выполнены с ошибками.

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Низкий уровень - обучающийся не способен предложить решение и объяснить его с применением известных концепций, закономерностей, принципов, методов и технологий управления персоналом.

Контрольные задания оцениваются до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся в рамках дисциплины «**Психология управления**» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **итоговая оценка.**

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Не зачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Особенности проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

©ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

38.05.01 профиль «Экономическая безопасность государственных систем и корпоративных бизнес-процессов». Направление подготовки «Экономическая безопасность». ФОС по дисциплине «Психология управления», год набора 2025, форма обучения – очная.

Проректор по учебной работе утверждено 21.02.2025 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания № 1 от 11.02.2025

Председатель Ученого совета
факультета экономики и управления согласовано А. А. Егорова

Заседанием кафедры Инноватики и управления

Протокол заседания № 5 от 03.02.2025

Заведующий кафедрой согласовано И.Д. Колмакова

Автор (составитель) О.В. Конакова

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 247-1