

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Поверинов Игорь Егорович

Должность: Проректор по учебной работе

Дата подписания: 03.07.2023 14:20:34

Уникальный программный ключ:

6d465b936eef331cede482bde6d12ab98216652f016465d53b7282eab0de102

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Чувашский государственный университет имени И.Н.Ульянова»
(ФГБОУ ВО ЧГУ им. И.Н. Ульянова)**

Медицинский факультет

Кафедра социальной и клинической психологии

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ)

по дисциплине

«ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Направление подготовки – 34.03.01 Сестринское дело

Направленность (профиль) – Управление сестринской деятельностью

Квалификация выпускника – Бакалавр

Оценочные материалы (ФОС) разработаны на основе рабочей программы дисциплины, предусмотренной образовательной программой высшего образования (ОП ВО) по направлению подготовки 34.03.01 Сестринское дело.

СОСТАВИТЕЛЬ:

Доцент, кандидат психологических наук С.А. Петунова

СОГЛАСОВАНО:

Методическая комиссия медицинского факультета «16» июня 2020г., протокол № 10.

Председатель методической комиссии Г.Ю. Стручко

**1. Паспорт оценочных материалов по дисциплине
«Психология менеджмента»**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Раздел I. Менеджмент в социально-гуманитарной сфере	УК-2, УК-4, УК-5, ОПК-11, ПК-6, ПК-7	тестирование, контрольные вопросы, вопросы к зачету, вопросы к экзамену
2	Раздел II. Технология планирования карьеры в социально-гуманитарной сфере	УК-2, УК-4, УК-5, ОПК-11, ПК-6, ПК-7	тестирование, контрольные вопросы, вопросы к зачету, вопросы к экзамену

Описание уровней сформированности компетенций

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и методологические основы принятия управленческого решения;
	Уметь: - анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; - разрабатывать план, определять целевые этапы и основные направления работ;
	Владеть: - методиками разработки цели и задач проекта; - методами оценки продолжительности и стоимости проекта, а также потребности в ресурсах.
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	Знать: государственный и иностранные языки, коммуникативно-приемлемые стили делового общения.
	Уметь: - коммуникативно и культурно вести деловые разговоры -выполнять перевод академических текстов с иностранного (-ых) языка (-ов) на государственный язык.
	Владеть: навыками поиска необходимой информации в процессе решения стандартных коммуникативных задач на государственном и иностранном (-ых) языках, используя информационно-коммуникационные технологии.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Знать: необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп.
	Уметь: недискриминационно и конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.

	Владеть: иностранным языком в объеме, необходимом для возможности устной и письменной коммуникации и получения информации из иностранных источников со словарём и без словаря.
ОПК-11 Способен проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия	Знать: - организационные структуры, мероприятия по управлению персоналом; - роль медсестры-менеджера по управлению в организации, характер и содержание его труда;
	Уметь: проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по управлению персоналом, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.
	Владеть: - навыками планирования и осуществления мероприятиями по управлению персоналом; - проектирования организационных структур, планирования и осуществления мероприятий по управлению персоналом, делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
ПК-6 Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
	Уметь: применять на практике знания основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
	Владеть: навыками профессионального развития и обучения персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
ПК-7 Способен преподавать по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительным профессиональным программам, ориентированным на соответствующий уровень квалификации	Знать: требования к разработке и оформлению методического обеспечения учебного процесса, требования к разработке контролирующих материалов, структуру и содержание педагогической деятельности, структуру педагогических способностей и педагогической культуры, стили и стратегии педагогической деятельности, этапы педагогического общения, специфические функции педагогического общения
	Уметь: ставить учебные цели и задачи учебно-воспитательного процесса; отбирать в соответствии с целями содержание обучения, выбирать формы, методы и средства обучения в соответствии с поставленными целями, разработать методическое обеспечение занятий в соответствии с поставленными учебными целями и требованиями к его подготовке.

	Владеть: навыками планирования, организации и проведения учебных занятий в различных формах (лекции, семинары, практические занятия, активные и дистанционные методы обучения), навыками разработки критериев и оценивания результатов обучения.
--	---

2. Критерии оценки успеваемости обучающихся

Формы и виды контроля знаний обучающихся, предусмотренные по данной дисциплине:

- текущий контроль (выполнение домашних заданий);
- промежуточная аттестация (зачет, экзамен).

Зачет считается сданным в том случае, когда:

- студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

- твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

- если студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Зачет считается не сданным, если студент не знает отдельных разделов программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет, либо не может самостоятельно выполнить практические задания.

Критерии экзаменационной оценки:

- для оценки «отлично» - наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы;

- для оценки «хорошо» - наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала;

- для оценки «удовлетворительно» - наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике;

- для оценки «неудовлетворительно» - наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

3. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся

3.1. Тестовые материалы (контролируемые компетенции - УК-2, УК-4, УК-5, ОПК-11, ПК-6, ПК-7)

Выполнил студент _____ группы _____ Дата _____
Бланк ответов:

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ответы											
Вопросы	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Ответы											

1. В какой стране сложились условия, способствовавшие появлению менеджмента?

- а. Аргентине
- б. Бразилии
- в. Польше
- г. США

2. В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции?

- а. школа научного управления
- б. школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
- в. административная или классическая школа управления
- г. школа науки управления или математическая школа управления

3. Процессный подход рассматривает управление как

- а. непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций
- б. взаимодействие работников
- в. определённую ситуацию
- г. совокупность элементов системы

4. Кто был основоположником административной школы?

- а. Гилбрет
- б. Маслоу
- в. Тейлор
- г. Файоль

5. Какую задачу преследовала административная школа?

- а. совершенствование управления организаций в целом
- б. повысить эффективность на конкретных рабочих местах
- в. определить лидера в трудовом коллективе
- г. изучить межличностные отношения в коллективе

6. Первым методом мотивации был

- а. теория Врума
- б. «кнут и пряник»
- в. теория Маслоу
- г. теория справедливости Адамса

7. Верхним уровнем в пирамиде Маслоу было:

- а. самоутверждение
- б. стремление к контактам
- в. самовыражение
- г. физиологические потребности

8. Какие 3 вида потребностей выделил Мак Клеlland:

- а. пища, жильё, отдых
- б. авторитет, лидерство, известность
- в. успех, причастность, власть
- г. безопасность, уверенность в будущем, стабильность

9. Организация – это...

- а. 1 человек
- б. 2 человека, деятельность которых координируется для достижений общей цели
- в. 3 человека
- г. 2 человека, которые не рассматривают себя как часть группы

10. Что не входит в пирамиду потребностей А. Маслоу?

- а. потребность в принадлежности
- б. потребность в безопасности
- в. потребность во власти
- г. потребность в самовыражении.

11.Какую основную задачу ставили и решали представители школы научного менеджмента?

- а. поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации
- б. развитие инновационного менеджмента
- в. максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте
- г. определение функций и принципов эффективного менеджмента

12.Лидерство в теории менеджмента можно определить как:

- а. условия функционирования организации
- б. способность оказывать влияние на личность и группы людей
- в. размер заработной платы
- г. победу в конфликте

13.Мотивация – это...

- а. совокупность приемов и способов поведения
- б. совокупность элементов, связанных между собой
- в. побуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей
- г. совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности

14.Функция “контроль “ включает в себя:

- а. определение ресурсов
- б. определение и выбор целей организации
- в. отбор, обучение кадров
- г. установление стандартов, сравнение выполненной работы со стандартами

15.Современный менеджмент рассматривает конфликт как:

- а. следствие плохого характера сотрудников
- б. инструмент для организационных изменений
- в. необходимость смены руководителя
- г. зло, которое нельзя допускать в организации

16.Контроль в менеджменте является функцией:

- а. независимой
- б. парной
- в. универсальной
- г. специфической

17. Какая модель менеджмента Вам известна?

- а. японская модель
- б. швейцарская модель
- в. китайская модель
- г. норвежская модель

18. Индивид, влияющий на поведение членов группы посредством своих личностных качеств, называется:

- а. лидером
- б. менеджером
- в. субъектом
- г. универсумом

19. Суть делегирования состоит:

- а. в установление приоритетов

- б. передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена
- в. передаче ответственности на более низкий уровень управления
- г. в доверии к своим подчиненным

20. Инструментом каких методов менеджмента является стиль руководства?

- а. экономических
- б. административных
- в. в социально-психологических
- г. правовых

Критерии оценки:

На выполнение теста отводится 45 минут. Доля правильных ответов в процентах переводится в баллы путем умножения на вес тестов.

При необходимости выставления оценок по тесту количество правильных ответов переводится в оценки по шкале, представленной в таблице:

Количество правильных ответов	Оценка
19-22	Отлично
15-18	Хорошо
11-14	Удовлетворительно
< 11	Неудовлетворительно (пересдача)

Правильные ответы на вопросы тестовых заданий

Вопросы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ответы											
Вопросы	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Ответы											

3.2. Контрольные вопросы

Тема 1. Эволюция управления как научной дисциплины.

Исторические предпосылки возникновения науки управления. Развитие взглядов на менеджмент: школа научного управления; классическая или административная школа; школа человеческих отношений и науки поведения. Основные представители и их вклад в развитие науки управления.

Современные концепции и учения об управлении: подход к управлению как процессу; системный подход; ситуационные теории.

Вопросы и задания:

1. Что такое менеджмент?
2. Почему менеджмент – это наука и искусство одновременно?
3. Каковы цели и задачи менеджмента?
4. Что является объектами менеджмента?
5. Подготовьте сообщения о теориях менеджмента.

Тема 2. Технология планирования в социально-гуманитарной сфере.

Формирование системы менеджмента. Процесс менеджмента. Механизмы менеджмента: средства и методы управления. Функция планирования в менеджменте.

Вопросы и задания:

1. Для чего разрабатывается текущий план?
2. От каких факторов зависит эффективность менеджмента?
3. С какой целью используется прогнозирование?
4. В чем заключается суть организации как функции менеджмента?
5. Расскажите об основных этапах и видах контроля.

Тема 3. Культура менеджмента.

Понятие, содержание и структура организационной культуры.

Развитие организационной культуры: формирование; поддержание; изменение.

Влияние культуры на организационную эффективность: подходы к измерению; соответствие культуры принятой стратегии; управление.

Национальное в организационной культуре: модель Хофстида; модель Лэйн и Дистефано; модель Оучи.

Вопросы и задания:

1. Что называется деловой этикой?
2. Какие факторы определяют этический выбор?
3. В чем заключается специфика профессиональной этики менеджера?
4. Должен ли предприниматель выполнять социальные обязательства перед страной? В каких формах?
5. Как внутренняя и внешняя среда организации связаны друг с другом и как они влияют на процесс управления?
6. Что называют миссией организации?
7. Дайте определение корпоративной культуры и объясните ее важность для менеджеров

Критерии оценивания:

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он имеет знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он имеет достаточно полные знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет достаточный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений, имеются незначительные ошибки при освещении заданных вопросов;

– оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет определенные знания в пределах области задания с пониманием границ применимости, имеет ограниченный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений, имеются незначительные ошибки при освещении заданных вопросов;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не владеет знаниями в пределах области задания, не имеет достаточный диапазон знаний, требуемых для развития творческих решений.

4. Оценочные материалы промежуточной аттестации обучающихся

4.1. Перечень вопросов к зачету

1. Вклад сферы культуры в социально-культурное развитие региона.
2. Эволюция менеджмента как научной дисциплины.
3. Глобализация и развитие культуры региона.
4. Характеристика стратегического и текущего планирования в системе менеджмента.
5. Характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
6. Понятие этики в современном управлении.
7. Социально-культурная сфера: виды деятельности, организации, особенности менеджмента.
8. Понятие организации: системный и поведенческий подходы к организации.
9. Принципы управления (системности, индукции и дедукции, логичности, историзма) и их общая характеристика.
10. Социально-психологические функции руководства.
11. Характеристика внешней и внутренней среды организации.
12. Характеристика методов управления.
13. Некоммерческие организации сферы культуры: виды, роль и значение.
14. Мотивационный процесс.
15. Теория рационализации Ф Тейлора.

16. Традиционная и массовая культуры, «высокое» и «новое» искусство: особенности менеджмента.

17. Административная теория А.Файоля
18. Стимулирование и мотивация. Создание мотивационных условий.
19. Доктрина человеческих отношений Э.Мэйо.
20. Классификация и оценка деловых качеств менеджера.
21. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
22. Общие функции менеджмента.
23. Менеджмент как теория, практика и искусство управления.
24. Основные этапы эволюции управленческой мысли.

4.2. Перечень вопросов к экзамену

1. Менеджмент как теория, практика и искусство управления.
2. Эволюция менеджмента как научной дисциплины.
3. Характеристика стратегического и текущего планирования в системе менеджмента.
4. Характеристика содержательных и процессуальных теорий мотивации.
5. Понятие эффективности управления и его составляющие.
6. Понятие этики в современном управлении.
7. Понятие и значение фандрейзинга.
8. Прогнозирование и планирование текущей и перспективной деятельности.
9. Принципы управления (системности, индукции и дедукции, логичности, историзма) и их общая характеристика.
10. Социально-психологические функции руководства.
11. Характеристика методов управления.
12. Мотивационный процесс.
13. Теория рационализации Ф.Тейлора.
14. Государственное регулирование поддержки и развития культурной деятельности: зарубежный и отечественный опыт.
15. Административная теория А.Файоля
16. Стимулирование и мотивация. Создание мотивационных условий.
17. Управление конфликтной ситуацией. Проблемы межличностных отношений в трудовом коллективе.
18. Стили руководства, факторы их формирования и динамика.
19. Доктрина человеческих отношений Э.Мэйо.
20. Определение нормы управления, делегирование полномочий.
21. Культура делового общения. Национальные и этнические деловые культуры.
22. Классификация и оценка деловых качеств менеджера.
23. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
24. Общие функции менеджмента.
25. Методология исследования карьеры
26. Понятие карьеры.
27. Карьера и самореализация.
28. Основные аспекты карьеры.
29. Масштабы социального восхождения:
30. Типы стратегий в карьере:
31. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице:
32. Варианты протекания карьеры:
33. Основные решения, принимаемые для построения карьеры
34. Стимулы карьеры.
35. Возможные области карьеры.
36. Индивидуалистический образ деятельности при построении карьеры.

- 37.Образование и карьера.
- 38.Профессия и карьера.
- 39.Карьерные возможности интеллектуала.
- 40.Критерии высокооплачиваемости профессий.
- 41. Основные решения, принимаемые для построения карьеры
- 42. Стимулы карьеры.
- 43. Основные решения, принимаемые для построения карьеры
- 44. Последствия переоценки своих возможностей в профессиональной