ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № УП.03-45
« 25 **»** 05 **20** 17 **г.**

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от « 03 **»** апреля **20** 17 **г.№** 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
_____ **И.О. Фамилия**
(подпись)

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ОД.10 Социология и психология управления

38.03.03 Управление персоналом

основной вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая

Новосибирск 2017 г.

Паспорт
фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Объект и предмет социологии и психологии управления	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
2	Тема 2. История социологии и психологии менеджмента на Западе	ОПК-7, ПК-4	Доклады.
3	Тема 3. История развития социологии и психологии управления в России	ОПК-7, ПК-4	Доклады.
4	Тема 4. Власть и социальный контроль в управлении	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
5	Тема 5. Коммуникации в управлении, их место и роль, способы управления коммуникациями	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
6	Тема 6. Организация как объект управления	ОПК-7, ПК-4	Доклады
7	Тема 7. Малая группа в организации. Группа как объект управления	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
8	Тема 8. Личность как объект управления. Личность в организации	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
9	Тема 9. Теории личности в российской и зарубежной науке	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
10	Тема 10. Теории мотивации и их практическое применение в управлении	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
11	Тема 11. Лидерство в управлении	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
12	Тема 12. Руководитель в системе управления. Организационное поведение руководителя организацией	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
13	Тема 13. Конфликты в организации и их разрешение	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
14	Тема 14. Психология принятия управленческих решений	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
15	Тема 15. Психология влияния. Психологическое воздействие в управлении	ОПК-7, ПК-4	Эссе.
16	Тема 16. Манипуляция как тип управления	ОПК-7, ПК-4	Эссе.

17	Тема 17. Управленческое консультирование: сущность, этапы, критерии результативности	ОПК-7, ПК-4	Доклады, кейсы
18	Тема 18. Теоретические основы и принципы организации психологического тестирования персонала	ОПК-7, ПК-4	Эссе

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Темы рефератов
по дисциплине *Социология и психология управления*

1. Объект и предмет социологии и психологии управления
2. История социологии и психологии менеджмента на Западе
3. История развития социологии и психологии управления в России
4. Власть и социальный контроль в управлении
5. Коммуникации в управлении, их место и роль, способы управления коммуникациями
6. Организация как объект управления
7. Малая группа в организации. Группа как объект управления
8. Личность как объект управления. Личность в организации
9. Теории личности в российской и зарубежной науке
10. Теории мотивации и их практическое применение в управлении
11. Лидерство в управлении
12. Руководитель в системе управления
13. Конфликты в организации и их разрешение
14. Психология принятия управленческих решений
15. Психология влияния. Психологическое воздействие в управлении
16. Манипуляция как тип управления
17. Управленческое консультирование. Сущность, этапы, критерии результативности
18. Теоретические основы и принципы организации психологического тестирования персонала

Написание рефератов – это самостоятельная работа студентов с учебной, научно-методической литературой с целью закрепления знаний по изучаемому предмету, более полного раскрытия одной из изучаемых тем.

Целью реферата является изучение специальной литературы по данной дисциплине, а также формирование навыков самостоятельного, творческого решения учебных и исследовательских задач в процессе подготовки к профессиональной практической деятельности.

Реферат требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, учит вести дискуссии. Реферат становится плодом коллективного творчества, когда идеи не только формулируются автором, но и обсуждаются аудиторией во время защиты реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями государственных стандартов и методических указаний, и содержать следующие основные составные части:

1. Титульный лист
2. Введение
3. Основная часть
4. Заключение
5. Список литературы

На каждый источник, приведенный в списке литературы, в тексте реферата должны быть представлены ссылки. Реферат может быть выполнен с использованием персонального компьютера на одной стороне листа белой бумаги формата А4 через полтора интервала. Соответствующим образом оформленная работа должна быть выполнена в установленные сроки. Рефераты, представляющие собой плагиат чужих работ, заимствованные из интернет-ресурсов, не принимаются. Все рефераты проходят проверку программой "Антиплагиат". Распечатанные результаты проверки прилагаются к реферату. Оригинальность текста должна составлять не менее 60%.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;
- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Вопросы к экзамену
по дисциплине *Социология и психология управления*

1. Объект и предмет социологии и психологии управления.
2. Смежные дисциплины социологии и психологии управления.
3. Вклад Роберта Оуэна в социологию и психологию управления.
4. Вклад Гуго Мюнстерберга в социологию и психологию управления.
5. Вклад Фредерика У. Тейлора в социологию и психологию управления.
6. Вклад Генри Л. Гантта в социологию и психологию управления.
7. Вклад Френка и Лилиан Гилберт в социологию и психологию управления.
8. Вклад Анри Файоля в социологию и психологию управления.
9. Вклад Макса Вебера в социологию и психологию управления.
10. Вклад Джорджа Элтона Мэйо в социологию и психологию управления.
11. Вклад Честера И. Бернарда в социологию и психологию управления.
12. Вклад Питера Ф. Друкера в социологию и психологию управления.
13. Вклад Л.И. Петражицкого в социологию и психологию управления.
14. Вклад П.А. Сорокина в социологию и психологию управления.
15. Вклад А. К. Гастева в научную организацию труда.
16. Тейлористы и антитейлористы в России.
17. П. М. Керженцев. Советская школа тайм-менеджмента.
18. Вклад А.А. Богданова в социологию и психологию управления. Тектология.
19. Вклад О.А. Ерманского в социологию и психологию управления; открытые им принципы организации производства.
20. Новосибирская школа управления.
21. Власть в управлении. Виды и формы власти.
22. Контроль в социальном управлении.
23. Виды и формы контроля на производстве.
24. Внешний контроль и внутреннее стимулирование. Достоинства и недостатки.
25. Типичные ошибки контроля.
26. Коммуникации в управлении. Условия успешной управленческой коммуникации.
27. Горизонтальные информационные потоки в организации.
28. Вертикальные информационные потоки в организации.
29. Проблемы и трудности в организации информационных потоков на предприятии.
30. Меры по совершенствованию восходящих информационных потоков в организации.

31. Внешние информационные потоки и их роль в функционировании организации.
32. Причины плохой коммуникации на производстве. Коммуникативные барьеры.
33. Структура организации. Основные элементы организации.
34. Цели и задачи организации. Миссия организации.
35. Социальные законы иерархии.
36. Социальные фильтры в организации.
37. Линейные управленческие структуры, их достоинства и недостатки.
38. Линейно-функциональная структура управления.
39. Матричная структура управления. Сетевая структура управления.
40. Дивизиональная структура управления. Достоинства и недостатки.
41. Отечественные теории личности. Подструктуры личности по К.К. Платонову
42. Отечественные теории личности. Структура личности по А.В. Петровскому
43. Зарубежные теории личности. Психодинамическая теория личности З. Фрейда
44. Зарубежные теории личности. Индивидуальная психология А. Адлера
45. Зарубежные теории личности. Бихевиоральная теория и ее роль в управлении.
46. Зарубежные теории личности. Гуманистическая психология А.Маслоу
47. Лидерство в организации. Формы лидерства.
48. Функции лидера в коллективе.
49. Руководитель в организации. Стили руководства.
50. Сильный и слабый руководитель. Типичные ошибки руководителя.
51. Конфликт в организации. Конструктивный и деструктивный конфликт.
52. Конфликт в организации. Эскалация конфликта.
53. Конфликт в организации. Стратегии поведения в конфликте.
54. Конфликт в организации. Разрешение конфликта.
55. Классификация управленческих решений.
56. Модели и стратегии принятия управленческих решений.
57. Формы управленческого влияния.
58. Манипуляции в управлении.
59. Управленческое консультирование как деловая услуга.
60. Методы исследования индивидуально-психологических качеств работников.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения

знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Темы выступлений студентов с докладами
по дисциплине *Социология и психология управления*

Тема 2. История социологии и психологии менеджмента на Западе

1. Роль Роберта Оуэна в становлении социологии и психологии управления.
2. Фредерик У. Тейлор. Тейлоризм.
3. Вклад Генри Л. Гантта в социологию и психологию управления.
4. Френк и Лилиан Гилберт, их вклад социологию и психологию управления.
5. Джордж Элтон Мэйо и теория "человеческих отношений". Хоторнский эксперимент.
6. Вклад П Друкера в социологию и психологию управления.

Тема 3. История развития социологии и психологии управления в России

1. Исследования социологии и психологии труда в царской России.
2. А.К. Гастев и Институт труда.
3. П.М. Керженцев - основатель отечественной школы тайм-менеджмента.
4. А.А. Богданов. Тектология - наука об организационных системах.
5. Вклад О.А. Ерманского в социологию и психологию управления.
6. Новосибирская социологическая школа. Т.И. Заславская и Р.В. Рывкина.

Тема 6. Организация как объект управления

1. Иерархия в организации
2. Типы организационной структуры.
3. Социальные лифты в организации.
4. Социальные фильтры в организации.
5. Обходные каналы социальных фильтров.
6. Универсально-исторические законы, описанные М. Вебером.

Тема 17. Управленческое консультирование: сущность, этапы, критерии результативности

1. История управленческого консультирования.
2. Современное управленческое консультирование в зарубежных странах.

3. Особенности управленческого консультирования в России.
4. Управленческое консультирование малого бизнеса.
5. Стадии, этапы в процессе управленческого консультирование.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСТУПЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ С ДОКЛАДАМИ

- **Оценки «отлично»** заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.

- **Оценки «хорошо»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, выполненный в пределах регламента (10-15 минут) или с небольшими от него отклонениями, или содержащий фактические ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью и доступных для восприятия аудитории.

- **Оценки «удовлетворительно»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, но с некоторыми отклонениями от нее или с существенными отклонениями от регламента, а также содержащий существенные фактические ошибки, либо трудный для восприятия аудитории вследствие бессистемной подачи материала и/или ненаучного языка докладчика. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью.

- **Оценки «неудовлетворительно»** заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Темы эссе, составляемых студентами на занятиях
по дисциплине *Социология и психология управления*

Тема 1. Объект и предмет социологии и психологии управления
Эссе: Междисциплинарный характер науки управления.
Тема 4. Власть и социальный контроль в управлении
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 5. Коммуникации в управлении, их место и роль, способы управления коммуникациями
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 7. Малая группа в организации. Группа как объект управления
Эссе: Группа как объект управления.
Тема 8. Личность как объект управления. Личность в организации
Эссе: Личность как объект управления. Самооценка.
Тема 9. Теории личности в российской и зарубежной науке
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 10. Теории мотивации и их практическое применение в управлении
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 11. Лидерство в управлении
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 12. Руководитель в системе управления. Организационное поведение руководителя организацией
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 13. Конфликты в организации и их разрешение
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 14. Психология принятия управленческих решений
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 15. Психология влияния. Психологическое воздействие в управлении
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.
Тема 16. Манипуляция как тип управления
Эссе: Примеры манипуляций в деловом общении.
Тема 18. Теоретические основы и принципы организации психологического тестирования персонала
Эссе по результатам самообследования тестовыми методиками.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ ПО ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

4. Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ

Вариант 1

1. Фредерик У. Тейлор и его последователи считали, что стимулирование работника должно проводиться
А. Административными методами
Б. Организационными методами
В. Преимущественно экономическими методами
Г. Применением штрафов и других мер репрессивного воздействия

2. Главная сфера научных интересов Питирима Сорокина - это
А. Управление рабочим временем
Б. Социальная стратификация
В. Психосоциальная адаптация
Г. Психологическая типология работников

3. В бюрократической системе управления, по Максу Веберу, исполняемые задания являются
А. Творческими
Б. Обезличенными
В. Сугубо индивидуальными, основанными на личных особенностях работников
Г. Зависящими от эмоционального настроя работников

4. Позитивные изменения на производстве в ходе Хоторнского эксперимента были получены благодаря
А. Повышению заработной платы работников
Б. Неденежному материальному стимулированию работников
В. Повышенному вниманию к работникам со стороны руководства
Г. Мерам по принуждению работников к труду

5. В 20-х - начале 30-х годов XX века в нашей стране развитие НОТ
А. Значительно отставало от развития НОТ на Западе
Б. Умеренно отставало от развития НОТ на Западе
В. По многим позициям опережало достижения НОТ на Западе
Г. Сводилось к копированию западных образцов организации труда

Вариант 2

1. Сообщество взаимодействующих лиц, отграниченное от остального социума, называется

А. Подразделение
Б. Социальная группа
В. Народ
Г. Организация

2. Конформизм – это
А. То же, что подчинение авторитету
Б. Стремление быть таким же, как все
В. Стремление не быть похожим на других
Г. Противостояние общественному мнению

3. Малая группа – это
А. Группа не больше семи человек
Б. Группа не больше трех человек
В. Группа, в которой есть лидер
Г. Группа, в которой все знают друг друга и непосредственно взаимодействуют

4. Контроль - это взаимодействие между руководителем и подчиненным, при котором
А. Руководитель имеет право на ошибку, а подчиненный – нет
Б. Подчиненный имеет право на ошибку, а руководитель – нет
В. И руководитель, и подчиненный имеют право на ошибку
Г. Ни руководитель, ни подчиненный не имеют права на ошибку

5. Внешние потоки информации в организации
А. Легко поддаются контролю
Б. Обязательно должны строго контролироваться во всех организациях
В. Практически невозможно полностью контролировать
Г. Возможно контролировать при сравнительно небольших усилиях

Вариант 3

1. Внешний информационный поток в организации следует
А. Сводить к минимуму
Б. Использовать для создания положительного имиджа организации
В. Полностью контролировать
Г. Игнорировать, поскольку он не приносит никакой пользы

2. Сообщение, в котором указывается, насколько полученная информация была принята и понята - это
А. Обратная связь в коммуникации
Б. Восходящий поток информации
В. Нисходящий поток информации
Г. Белый шум, отвлекающая информация

3. В деловом общении
А. Личности собеседников не имеют значения, общение подчинено интересам дела
Б. Имеет значение личность только одного собеседника
В. Личности обоих собеседников важны, но важнее всего дело
Г. Имеют значение только занимаемые людьми должности, а не их личностные особенности

4. Харизматический лидер
А. Распределяет ответственность за принимаемые решения на многих людей
Б. Не боится взять на себя всю полноту ответственности
В. Всячески избегает личной ответственности
Г. Не нуждается в том, чтобы брать на себя ответственность

5. Характер – это
А. Врожденное и неизменное качество человека, не зависящее от воспитания
Б. Совокупность свойств личности, складывающаяся в поведении и общении
В. То же, что и темперамент
Г. Степень развития интеллекта, умственных способностей человека

Вариант 4

1. Темпераментом обусловлены следующие качества:
А. Энергичность или медлительность
Б. Порядочность в отношениях с другими людьми
В. Умение следить за своей внешностью
Г. Законопослушность

2. Манипуляция – это
А. Отдача приказов, распоряжений подчиненным в организации
Б. Скрытое, неявное управление поведением другого человека, совершаемое ради какой-либо выгоды
В. Стремление управлять собственными побуждениями и желаниями
Г. Действия по достижению самоактуализации

3. Социальные фильтры в иерархической системе управления служат для того, чтобы
А. Сдерживать горизонтальную мобильность в организации
Б. Препятствовать чрезмерной нисходящей мобильности
В. Увольнять сотрудников, достигших пенсионного возраста
Г. Препятствовать прохождению на руководящие посты некомпетентных или недостойных лиц

4. Линейная структура управления опирается на
А. Вертикальные связи
Б. Как вертикальные, так и горизонтальные связи
В. Главным образом на горизонтальные связи
Г. На разные типы связей, в зависимости от обстоятельств

5. Матричная структура управления подразумевает, что
А. У каждого подчиненного есть только один начальник
Б. Преобладает коллегиальный подход к принятию решений
В. Существует система двойного (множественного) подчинения
Г. У руководителя есть штаб, оказывающий ему помощь в принятии решений

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТОВ НА ЗАДАНИЯ В ТЕСТОВОЙ ФОРМЕ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ

5 правильных ответов - «*Отлично*»

4 правильных ответа - «*Хорошо*»

3 правильных ответа - «*Удовлетворительно*»

2 ли 1 правильный ответ - «*Неудовлетворительно*»

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других **ОПК-7**

1. Конформизм – это

А. То же, что подчинение авторитету
Б. Стремление быть таким же, как все
В. Стремление не быть похожим на других
Г. Противостояние общественному мнению

2. Малая группа – это

А. Группа не больше семи человек
Б. Группа не больше трех человек
В. Группа, в которой есть лидер
Г. Группа, в которой все знают друг друга и непосредственно взаимодействуют

3. Главная сфера научных интересов Питирима Сорокина - это

А. Управление рабочим временем
Б. Социальная стратификация
В. Психосоциальная адаптация
Г. Психологическая типология работников

4. Внешние потоки информации в организации

А. Легко поддаются контролю
Б. Обязательно должны строго контролироваться во всех организациях
В. Практически невозможно полностью контролировать
Г. Возможно контролировать при сравнительно небольших усилиях

5. Сообщение, в котором указывается, насколько полученная информация была принята и понята - это

А. Обратная связь в коммуникации
Б. Восходящий поток информации
В. Нисходящий поток информации
Г. Белый шум, отвлекающая информация

По ОПК 7 получены результаты: _____

2. Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике **ПК-4**

1. Позитивные изменения на производстве в ходе Хоторнского эксперимента были получены благодаря

А. Повышению заработной платы работников
Б. Неденежному материальному стимулированию работников
В. Повышенному вниманию к работникам со стороны руководства
Г. Мерам по принуждению работников к труду

2. В деловом общении

А. Личности собеседников не имеют значения, общение подчинено интересам дела
Б. Имеет значение личность только одного собеседника
В. Личности обоих собеседников важны, но важнее всего дело
Г. Имеют значение только занимаемые людьми должности, а не их личностные особенности

3. Харизматический лидер

А. Распределяет ответственность за принимаемые решения на многих людей
Б. Не боится взять на себя всю полноту ответственности
В. Всячески избегает личной ответственности
Г. Не нуждается в том, чтобы брать на себя ответственность

4. Манипуляция – это

А. Отдача приказов, распоряжений подчиненным в организации
Б. Скрытое, неявное управление поведением другого человека, совершаемое ради какой-либо выгоды
В. Стремление управлять собственными побуждениями и желаниями
Г. Действия по достижению самоактуализации

5. Социальные фильтры в иерархической системе управления служат для того, чтобы

А. Сдерживать горизонтальную мобильность в организации
Б. Препятствовать чрезмерной нисходящей мобильности
В. Увольнять сотрудников, достигших пенсионного возраста
Г. Препятствовать прохождению на руководящие посты некомпетентных или недостойных лиц

По ПК 4 получены результаты: _____-

Критерии оценки:
-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов_____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«*Отлично*»	«*Высокий уровень*»
«*Хорошо*»	«*Повышенный уровень*»
«*Удовлетворительно*»	«*Пороговый уровень*»
«*Неудовлетворительно*»	«*Не достаточный*»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«*Зачтено*»	«*Достаточный*»
«*Не зачтено*»	«*Не достаточный*»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (http://nsau.edu.ru/file/403: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (http://nsau.edu.ru/file/104821: режим доступа свободный);

Составитель _____ Д.А. Севостьянов

(подпись)

«____»_____20