

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК (ОЭ)

Одобрено на заседании Ученого
совета ИАТЭ НИЯУ МИФИ
Протокол № 23.4 от 24.04.2023

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине

ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

название дисциплины

для направления подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

код и название направления подготовки

образовательная программа

"Цифровой маркетинг и цифровая логистика"

Форма обучения: очно-заочная

г. Обнинск 2023 г.

Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – является неотъемлемой частью учебно-методического комплекса учебной дисциплины «Психология менеджмента» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу данной дисциплины.

Цели и задачи фонда оценочных средств

Целью Фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям федерального государственного образовательного стандарта.

Для достижения поставленной цели Фондом оценочных средств по дисциплине «Психология менеджмента» решаются следующие задачи:

– контроль и управление процессом приобретения обучающимися знаний, умений и навыков, предусмотренных в рамках данного курса;

– контроль и оценка степени освоения компетенций, предусмотренных в рамках данного курса;

– обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс в рамках данного курса.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ООП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

| Коды компетенций | Наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|------------------|---|---|
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | З-УК-3 Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии У-УК-3 Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды В-УК-3 Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде |

1.2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП бакалавриата.

Компоненты компетенций, как правило, формируются при изучении нескольких дисциплин, а также в немалой степени в процессе прохождения практик, НИР и во время самостоятельной работы обучающегося. Выполнение и защита ВКР являются видом учебной деятельности, который завершает процесс формирования компетенций.

Этапы формирования компетенции в процессе освоения дисциплины:

- **начальный** этап – на этом этапе формируются знаниевые и инструментальные основы компетенции, осваиваются основные категории, формируются базовые умения. Студент воспроизводит термины, факты, методы, понятия, принципы и правила; решает учебные задачи по образцу;

- **основной** этап – знания, умения, навыки, обеспечивающие формирование компетенции, значительно возрастают, но еще не достигают итоговых значений. На этом этапе студент осваивает аналитические действия с предметными знаниями по дисциплине, способен самостоятельно решать учебные задачи, внося коррективы в алгоритм действий, осуществляя коррекцию в ходе работы, переносит знания и умения на новые условия;

- **завершающий** этап – на этом этапе студент достигает итоговых показателей по заявленной компетенции, то есть осваивает весь необходимый объем знаний, овладевает всеми умениями и навыками в сфере заявленной компетенции. Он способен использовать эти знания, умения, навыки при решении задач повышенной сложности и в нестандартных условиях.

Этапы формирования компетенций в ходе освоения дисциплины отражаются в тематическом плане (см. РПД).

1.3. Связь между формируемыми компетенциями и формами контроля их освоения

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Индикатор достижения компетенции | Наименование оценочного средства текущей и промежуточной аттестации |
|------------------------------------|--|---|--|
| Текущий контроль, 4 семестр | | | |
| 1. | Теоретические основы психологии управления | | |
| 1.1 | Развитие науки «Психология управления», ее объект и предмет, методы исследования | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 1.2 | Психологическая сущность и содержание управленческой деятельности | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 1.3 | Психологические законы | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 1.4 | Организационная структура управления как объект изучения психологии менеджмента | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 1.5 | Психологический анализ функций управления | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 2 | Психология управления в современных условиях и психологические качества личности руководителя | | |
| 2.1 | Личность руководителя: психологический портрет | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 2.2 | Эффективное управление: психологические критерии. Теория стилей управления | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 3 | Психология управленческого общения | | |
| 3.1. | Формы деловой коммуникации и коммуникативная компетентность специалиста | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 3.2 | Психология управленческого воздействия в организациях | З-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 3.3 | Психологические основы управления конфликтами | З-УК-3, У-УК-3 | Тестирование |

| | | | |
|--|---|--------------------------|--|
| | | 3 В-УК-3 | реферат |
| 4 | Психологические основы рекламной деятельности, PR – технологий, имиджелогии. | | |
| 4.1 | Психологические механизмы и закономерности действия рекламы и Паблик рилейшнз | 3-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| 4.2 | Инструментально-психологические параметры создания имиджа | 3-УК-3, У-УК-3 В-УК-3 | Тестирование реферат |
| Промежуточный контроль, 4 семестр | | | |
| 3. | Экзамен | | Вопросы экзамена устный опрос, защита реферата |

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

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям, которые приведены в п.1.1. Формирование этих дескрипторов происходит в процессе изучения дисциплины по этапам в рамках различного вида учебных занятий и самостоятельной работы.

Выделяются три уровня сформированности компетенций на каждом этапе: пороговый, продвинутый и высокий.

| Уровни | Содержательное описание уровня | Основные признаки выделения уровня | БРС, % освоения | ECTS/Пятибалльная шкала для оценки экзамена/зачета |
|--|---|--|-----------------|--|
| Высокий <i>Все виды компетенций сформированы на высоком уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i> | Творческая деятельность | <i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент демонстрирует свободное обладание компетенциями, способен применить их в нестандартных ситуациях: показывает умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий | 90-100 | A/ Отлично/ Зачтено |
| Продвинутый <i>Все виды компетенций сформированы на продвинутом уровне в соответствии с целями и задачами дисциплины</i> | Применение знаний и умений в более широких контекстах учебной и профессиональной деятельности, нежели по образцу, большей долей самостоятельности и инициативы | <i>Включает нижестоящий уровень.</i> Студент может доказать владение компетенциями: демонстрирует способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения. | 85-89 | B/ Очень хорошо/ Зачтено |
| | | | 75-84 | C/ Хорошо/ Зачтено |
| Пороговый <i>Все виды компетенций сформированы на пороговом уровне</i> | Репродуктивная деятельность | Студент демонстрирует владение компетенциями в стандартных ситуациях: излагает в пределах задач курса теоретически и практически контролируемый материал. | 65-74 | D/Удовлетворительно/ Зачтено |
| | | | 60-64 | E/Посредственно/ Зачтено |
| Ниже порогового | Отсутствие признаков порогового уровня: компетенции не сформированы. Студент не в состоянии продемонстрировать обладание компетенциями в стандартных ситуациях. | | 0-59 | Неудовлетворительно/ Зачтено |

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Критерии оценивания компетенций на каждом этапе изучения дисциплины для каждого вида оценочного средства и приводятся в п. 4 ФОС. Итоговый уровень сформированности компетенции при изучении дисциплины определяется по таблице. При этом следует понимать, что граница между уровнями для конкретных результатов освоения образовательной программы может смещаться.

| Уровень сформированности компетенции | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------------|
| высокий | высокий | высокий |
| | <i>продвинутый</i> | <i>высокий</i> |
| | <i>высокий</i> | <i>продвинутый</i> |
| продвинутый | <i>пороговый</i> | <i>высокий</i> |
| | <i>высокий</i> | <i>пороговый</i> |
| | продвинутый | продвинутый |
| | <i>продвинутый</i> | <i>пороговый</i> |
| пороговый | <i>пороговый</i> | <i>продвинутый</i> |
| | пороговый | пороговый |
| ниже порогового | пороговый | ниже порогового |
| | ниже порогового | - |

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Итоговая аттестация по дисциплине является интегральным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков обучающихся по дисциплине и складывается из оценок, полученных в ходе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины.

Текущая аттестация осуществляется два раза в семестр:

- контрольная точка № 1 (КТ № 1) – выставляется в электронную ведомость не позднее 8 темы учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам/темам учебной дисциплины с 1 по 8 темы учебного семестра.

- контрольная точка № 2 (КТ № 2) – выставляется в электронную ведомость не позднее 16 темы учебного семестра. Включает в себя оценку мероприятий текущего контроля аудиторной и самостоятельной работы обучающегося по разделам/темам учебной дисциплины с 9 по 16 темы учебного семестра. Результаты текущей и промежуточной аттестации подводятся по шкале бально-рейтинговой системы.

| Этап рейтинговой системы / Оценочное средство | Балл | |
|---|-----------|------------|
| | Минимум* | Максимум |
| Текущая аттестация | 36 | 60 |
| Контрольная точка № 1 | 18 | 30 |
| Тестирование | 18 | 30 |
| Контрольная точка № 2 | 18 | 30 |
| Реферат | 18 | 30 |
| Промежуточная аттестация | 24 | 40 |
| Экзамен | | |
| Вопросы экзамена устный опрос, защита реферата | 24 | 40 |
| ИТОГО по дисциплине | 60 | 100 |

* - Минимальное количество баллов за оценочное средство – это количество баллов, набранное обучающимся, при котором оценочное средство засчитывается, в противном случае обучающийся должен ликвидировать появившуюся академическую задолженность по текущей или промежуточной аттестации. Минимальное количество баллов за текущую аттестацию, в т.ч. отдельное оценочное средство в ее составе, и промежуточную аттестацию составляет 60% от соответствующих максимальных баллов.

Процедура оценивания знаний, умений, владений по дисциплине включает учет успешности по всем видам заявленных оценочных средств.

Устный опрос проводится на каждом практическом занятии и затрагивает как тематику прошедшего занятия, так и лекционный материал. Применяется групповое оценивание ответа или оценивание преподавателем.

Темы рефератов распределяются на первом занятии, готовые рефераты докладываются на занятиях в сопровождении презентаций в соответствии с установленным преподавателем графиком.

Тесты по темам проводятся на практических занятиях и включают вопросы по изученным темам.

По окончании освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация в виде экзамена, что позволяет оценить совокупность приобретенных в процессе обучения компетенций. При выставлении итоговой оценки применяется балльно-рейтинговая система оценки результатов обучения.

Экзамен предназначен для оценки работы обучающегося в течение всего срока изучения дисциплины и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных обучающимся теоретических знаний и умений, способности приводить примеры практического использования знаний (например, применять их в решении практических задач), приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления.

Оценка сформированности компетенций на экзамене для тех обучающихся, которые пропускали занятия и не участвовали в проверке компетенций во время изучения дисциплины, проводится после индивидуального собеседования с преподавателем по пропущенным или не усвоенным обучающимся темам с последующей оценкой самостоятельно усвоенных знаний.

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

4.1. вопросы экзамена

4.2 темы эссе, докладов, рефератов

- 4.3. кейсы
- 4.4 тесты

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

| | |
|---------------------------|--|
| Направление | <u>«38.03.02 «Менеджмент»</u> |
| Образовательная программа | <u>«Цифровой маркетинг и цифровая логистика»</u> |
| Дисциплина | <u>Психология менеджмента</u> |

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ 1

1. Охарактеризуйте основные направления исследования психологии менеджмента.
2. Опишите взаимосвязь степени благоприятности ситуации и стилей лидерства в группах с наибольшей продуктивностью деятельности
3. Опишите техники активного слушания

Составитель _____ С.А. Новосадов
Начальник отделения СЭН _____ А.А. Кузнецова

« ____ » _____ 20 г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

| | |
|---------------------------|--|
| Направление | 38.03.02 «Менеджмент» |
| Образовательная программа | «Цифровой маркетинг и цифровая логистика» |
| Дисциплина | Психология менеджмента |

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Что является предметом психологии управления? Охарактеризуйте основные направления исследования психологии менеджмента.
2. Какие методы исследования используются в психологии управления?
3. Дайте определение организационного управления. Перечислите основные функции управления.
4. Кто относится к категории персонала управления организации?
5. В чем заключается функциональное сходство и различие организационного управления и руководства?
6. Опишите характеристики авторитарного, демократического и либерального стилей руководства.
7. Охарактеризуйте ситуационные преимущества и недостатки различных стилей руководства, описанных К. Левиным.
8. Опишите стилевые характеристики двумерной модели руководства Р. Блейка и Дж. Моутон.
9. Какие стили описаны в модели П. Херси и К. Бланшара и как они взаимосвязаны с уровнем зрелости членов группы?
10. Опишите основные сущностные характеристики лидерства как социально-психологического феномена.
11. Раскройте основные различия и сходства между руководством и лидерством.
12. Какие функции организационного лидера существуют?

13. Что является основой становления человека в статусе лидера согласно теории черт? Почему теория черт оказалась несостоятельной?
14. Раскройте суть ситуационной концепции лидерства.
15. Что является предметом рассмотрения поведенческих теорий лидерства? В чем суть концепции «кредита доверия» Е. Холландера?
16. Что лежит в основе ценностной концепции лидерства?
17. Опишите взаимосвязь степени благоприятности ситуации и стилей лидерства в группах с наибольшей продуктивностью деятельности
18. Раскройте смысл базовых положений ценностной теории лидерства Сьюзан и Томаса Кучмарски.
19. В чем суть концепции обслуживающего лидерства Р. Грин-лифа?
20. Опишите модель потребностей А. Маслоу и как ее можно учитывать для повышения эффективности управленческой практики.
21. В чем сходство и различие теорий А. Маслоу и Ф. Герцберга?
22. Согласно «теории ожидания В. Врума», каким принципам необходимо следовать в практике управления для формирования мотивации сотрудников?
23. В чем заключается специфика профессионального общения?
24. Перечислите основные формы профессионального общения.
25. Дайте определение делового общения. Перечислите основные коммуникативные функции управленческого общения.
26. В чем отличие между ритуальным и официально-канцелярским, а также между авторитарным и манипулятивным стилями общения?
27. Опишите основные структурные компоненты (стороны) общения.
28. Перечислите коммуникативные барьеры общения и раскройте их смысл.
29. Перечислите основные психологические закономерности в процессе восприятия человека и его поступков
30. Что понимают под содержанием основных речевых характеристик?
31. Охарактеризуйте и приведите примеры вопросов, используемых в деловом общении.
32. Перечислите виды встречных вопросов и опишите возможные цели их использования.
33. Опишите техники активного слушания.
34. Охарактеризуйте невербальные средства общения.
35. Опишите особенности взгляда на собеседника. Какое значение в деловом общении имеет рукопожатие?
36. Укажите зоны личной пространственной территории человека.
37. Охарактеризуйте различные расположения партнеров за столом переговоров.
38. Перечислите профессиональные и социальные функции совещания.
39. Какие две основные роли выполняет председатель в процессе проведения совещания? В чем их суть?
40. Какие задачи решает председатель в процессе подготовки к совещанию?
41. В каких случаях полезно прекратить дискуссию?
42. Что необходимо отразить в протоколе совещания и решении?
43. Что полезно, а что нежелательно делегировать руководителю подчиненным?

44. Опишите этапы алгоритма делегирования полномочий.
45. Перечислите общие правила делегирования.
46. Назовите ошибки делегирования.
47. Определите главную цель проведения дисциплинарных бесед.
48. Опишите содержание работы, осуществляемой на подготовительном этапе дисциплинарной беседы.
49. Какие содержательные задачи решает руководитель в процессе проведения дисциплинарной беседы?
50. Перечислите и опишите этапы проведения дисциплинарной беседы.
51. Какую информацию необходимо получить перед началом подготовки к выступлению?
52. Опишите ваш вариант алгоритма подготовки к выступлению.
53. Опишите приемы вовлечения аудитории.
54. Перечислите приемы удержания внимания аудитории.
55. Опишите ошибки публичного выступления.
56. Опишите три основных стратегических подхода к проведению переговоров.
57. Раскройте этапы содержательной подготовки к переговорам.
58. Что входит в организационную подготовку к переговорам?
59. Перечислите и охарактеризуйте этапы переговорного процесса.
60. Какие переговорные приемы и хитрости вы помните?

| Оценка | Критерии оценки |
|----------------------------|--|
| Отлично 36-40 | Студент должен: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу. |
| Хорошо 30-35 | Студент должен: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу. |
| Удовлетворительно 24-29 | Студент должен: <ul style="list-style-type: none"> - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу. |

| | |
|------------------------------------|--|
| Неудовлетворительно 23 и меньше | Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу. |
|------------------------------------|--|

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

| | |
|---------------------------|--|
| Направление | 38.03.02 «Менеджмент» |
| Образовательная программа | «Цифровой маркетинг и цифровая логистика» |
| Дисциплина | Психология менеджмента |

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

- Тема 1. История развития психологии управления.
- Тема 2. Сущность управленческой деятельности и основные подходы к ее исследованию.
- Тема 3. Теоретические и практические психологические аспекты европейского менеджмента.
- Тема 4. Теоретические и практические психологические аспекты американского менеджмента.
- Тема 5. Теоретические и практические психологические аспекты японского менеджмента.
- Тема 6. Теоретические и практические психологические аспекты российского менеджмента.
- Тема 7. Хозяйственная организация как объект изучения психологии управления.
- Тема 8. Коллектив организации как объект психологического анализа и управленческого воздействия руководителя.
- Тема 9. Личность сотрудника организации объект психологического анализа и управленческого воздействия руководителя.
- Тема 10. Психологическое обеспечение формирования и рационального использования трудового потенциала сотрудников организации.
- Тема 11. Психологический отбор менеджеров.

- Тема 12. Профессиональная подготовка менеджеров.
Тема 13. Психическое выгорание у менеджеров и его преодоление.
Тема 14. Профессиональное здоровье менеджеров.
Тема 15. Гендерные аспекты менеджмента.
Тема 16. Организационные коммуникации и психология общения в организации.
Тема 17. Психология деловых переговоров.
Тема 18. Психологический портрет и профессиональное долголетие руководителя.
Тема 19. Психология отклоняющегося поведения персонала.
Тема 20. Мотивация и стимулирование персонала в организации.
Тема 21. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
Тема 22. Психологические аспекты конфликтов и способы их разрешения.
Тема 23. Психология принятия управленческих решений.
Тема 24. Социально-психологическое воздействие рекламы на потребителя.
Тема 25. Власть как регулятор управленческой деятельности. Психология руководства и лидерства.
Тема 26. Психологические основы PR.
Тема 27. Психология создания имиджа руководителя.

| Показатели оценки | Критерии оценки | Баллы (max) |
|--|---|--------------------|
| 1. Новизна реферированного текста | - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. | 2 |
| 2. Степень раскрытия сущности проблемы | - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. | 15 |
| 3. Обоснованность выбора источников | - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). | 3 |
| 4. Соблюдение требований к оформлению | - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; | 5 |

| | | |
|----------------|--|---|
| | - культура оформления: выделение абзацев. | |
| 5. Грамотность | - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. | 5 |

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
Обнинский институт атомной энергетики –
 филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
 «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

| | |
|---------------------------|--|
| Направление | 38.03.02 «Менеджмент» |
| Образовательная программа | «Цифровой маркетинг и цифровая логистика» |
| Дисциплина | Психология менеджмента |

Комплект разноуровневых задач (заданий)

Задание 1.

Составить психологический портрет по результатам психодиагностического исследования

Структура работы:

1. Анализ психосоматических характеристик
2. Анализ темперамента
3. Анализ типа характера
4. Выделение морфотипа
5. Анализ особенностей мотивационно-установочной сферы регуляции деятельности
6. Прогноз стиля и эффективности реализации профессиональной управленческой деятельности

б) критерии оценивания компетенций (результатов) и описание шкалы оценивания:

| Дескриптор | Неудовлетворительный ответ | Изложенный, раскрытый ответ | Законченный, полный ответ | Образцовый, примерный; достойный подражания ответ |
|-----------------------|--|-----------------------------|---|---|
| Раскрытие темы. Охват | Тема не раскрыта. Не все пункты работы | Тема раскрыта не полностью. | Тема раскрыта. Проведен анализ проблемы без | Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ |

| | | | | |
|-------------------|--|---|--|---|
| вопросов. | охвачены. Отсутствуют выводы. | Большинство пунктов полностью охвачены. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы. | привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы. | проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Все пункты подробно разобраны и наглядно представлены. |
| Представление | Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. | Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональный термин. | Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов. | Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов. |
| Оформление | Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации. | Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации. | Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации. | Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации. |
| Ответы на вопросы | Нет ответов на вопросы. | Только ответы на элементарные вопросы. | Ответы на вопросы полные и/или частично полные. | Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений |
| Баллы | 0-15 | 16 -19 | 20 -25 | 25 - 30 |

Задание 2.

Выберите пять, на ваш взгляд, наиболее важных качеств личности руководителя. Объясните, почему вы выбрали именно эти качества. Каких качеств, на ваш взгляд, не хватает в данном списке?

Адекватная самооценка, аналитические способности, быстрота и гибкость мышления, внимательность к мелочам, выдержка, готовность к компромиссу, готовность к конфликту, готовность к монотонной работе, готовность отказаться от неверной точки зрения, доброжелательность, инициативность, интерес к людям, критичность ума, логичность мышления, наблюдательность, независимость, общительность, способность устанавливать психологический контакт, организованность, ответственность, принципиальность, самостоятельность, уверенность в себе, готовность к риску, склонность к самоанализу, способность влиять на других, способность к рефлексии, требовательность к себе, хорошая память, целеустремленность, честность, честолюбие, чувствительность к отношениям окружающих, чувство юмора, чуткость в изменении ситуации, эмоциональная устойчивость, эмпатия, эрудиция, широкий кругозор.

Задание 3.

Охарактеризуйте следующие уровни профессиональной адаптации к управленческой деятельности:

- Физиологический;
- Психодинамический;
- Личностный;
- Социально-психологический;
- Профессиональный.

Критерии и шкала оценивания

| Оценка | Критерии оценки |
|--|---|
| Отлично с <u> </u> 30 до <u> </u> 40 <u> </u> баллов | Студент должен: -взять лидерство, направить ход рассуждения группы в правильное русло, приведшее к решению проблемы; |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> -предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена. |
| Хорошо с 20_ до 3- баллов | <p>Студент должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена. |
| Удовлетворительно с 10_ до 20_ баллов | <p>Студент должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена; |
| Неудовлетворительн о с 5 до 10 баллов | <p>Студент должен:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не понял содержание и условие задания; -задача не решена. |

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Образовательная программа «Цифровой маркетинг и цифровая логистика»

Дисциплина Психология менеджмента

Кейс-задача

Кейс 1

Ситуация для анализа

Руководителям приходится работать с людьми, отличающимися разными запросами и разной чувствительностью к одним и тем же воздействиям. Чтобы выбирать наиболее действенные стимулы для каждого подчиненного, надо знать, какие мотивы являются для него ведущими.

Представьте себе, что вы руководитель подразделения и вам нужно подобрать наиболее эффективные средства воздействия на трех подчиненных.

Николай Иванович, 54 года. Женат, имеет взрослых сыновей, старший работает в банке, младший заканчивает в этом году университет. Николай Иванович отличный

специалист, к нему часто обращаются за советом другие сотрудники. Он очень спокойный, мягкий человек. Что вас волнует – это его обидчивость и желание настоять на своей правоте.

Алексей, 24 года, холост. Молодой специалист, талантливый, амбициозный. Иногда не рассчитывает свои силы, беря на себя слишком трудные задачи, из-за чего бывают срывы сроков выполнения работ и конфликты с другими сотрудниками.

Оксана, 22 года, замужем, имеет маленького ребенка. С ребенком сидит приходящая няня. Оксана – хороший секретарь, она исполнительна, добросовестна. Сотрудники считают, что на нее можно положиться. Не так давно ей предложили перейти в отдел маркетинга с более высоким окладом, но 22 она отказалась, потому что там пришлось бы регулярно задерживаться на работе, а этого делать она не может из-за ребенка. Кроме того, она считает, что здесь у нее хорошие коллеги, и «от добра добра не ищут».

1. Постройте иерархию потребностей для этих сотрудников.

- Материальные потребности
- Потребность в безопасности/гарантии занятости
- Социальные потребности
- Потребность в справедливой оценке собственного вклада
- Потребность в развитии и самореализации.

2. Предположим, что временные трудности не позволяют вам обеспечить вашим сотрудникам такой уровень оплаты труда, на который они рассчитывали.

Что, по вашему мнению, может **компенсировать** недостаточный уровень оплаты труда для Николая Ивановича, для Алексея и Оксаны? Выберите из списка те возможности, которые позволят лучше всего сделать это, учитывая при этом значимость разных мотивов для разных людей, то есть на первом месте должен оказаться самый значимый фактор, на втором – второй по значимости и т.д.

- Хорошие условия труда
- Развитие профессиональной карьеры
- Хороший климат в коллективе
- Гибкий график работы
- Хорошие взаимоотношения с руководством
- Гарантии занятости
- Интересная работа
- Возможности для проявления инициативы
- и самостоятельности
- Справедливая оценка трудового вклада
- Возможности для обучения и профессионального развития
- Стабильность в работе
- Уверенность в завтрашнем дне
- Признание со стороны коллег и руководства

Кейс №2

Определите, какую стратегию поведения в конфликтной ситуации (по К. Томасу) иллюстрируют следующие пословицы и афоризмы:

Способы: соперничество, сотрудничество, приспособление, избегание и компромисс.

1. Худой мир лучше доброй ссоры.
2. Рука руку моет.
3. Ум хорошо, а два лучше.
4. Из двоих спорящих умнее тот, кто замолчит.
5. С паршивой овцы хоть шерсти клок.
6. Кто спорит – ни гроша не стоит.
7. Кто не уступает – тот вступает в бегство.
8. Ласковый теленок двух маток сосет, а бодливому и одна не дается.
9. Лучше синица в руках, чем журавль в небе.
10. Вынеси заботы на свет и держи с другим совет.

В каких ситуациях управленческой деятельности могут использоваться эти способы?

Критерии и шкала оценивания

| Оценка | Критерии оценки |
|---|---|
| Отлично с <u> 30 </u> до <u> 40 </u> баллов | Студент должен: -взять лидерство, направить ход рассуждения группы в правильное русло, приведшее к решению проблемы; -предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания;-задача решена. |
| Хорошо с <u> 20 </u> до <u> 30 </u> баллов | Студент должен: - предлагает альтернативные варианты решения; - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена. |
| Удовлетворительно с <u> 10 </u> до <u> 20 </u> баллов | Студент должен: - принимает участие в обсуждении задания; - понять содержание и условие задания; -задача решена; |
| Неудовлетворительно с <u> 5 </u> до <u> 10 </u> баллов | Студент должен: - не понял содержание и условие задания; -задача не решена. |

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Обнинский институт атомной энергетики –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ИАТЭ НИЯУ МИФИ)

ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Образовательна «Цифровой маркетинг и цифровая логистика »

Комплект тестовых заданий

Тест №1.

1. Что является объектом изучения психологии управления?

- а) психология личности
- б) организованная деятельность людей
- в) финансы, деньги, кредит

2. Что не является предметом исследования психологии управления?

- а) традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический микроклимат, психология общения и пр.)
- б) психологические проблемы трудовой деятельности
- в) физико-математические закономерности пространства

3. Что не относится к методу изучения психологии управления?

- а) наблюдение
- б) развитие
- в) эксперимент

4. Какой из подходов (школ), не является появившимся в ходе развития западноевропейского и американского менеджмента?

- а) школа научного управления
- б) школа человеческих отношений
- в) «Вальдорфская» школа

5. Ученый, не являющийся представителем школы научного управления:

- а) Фр. Тейлор
- б) Фр. Джилбрет
- в) Г. Эмерсон
- г) Лайкерт

6. Ученый, не являющийся представителем административной («классической») школы управления:

- а) Анри Файоль
- б) Джеймс Муни
- в) Дуглас Мак Грегор
- г) Линдалл Урвик

7. Ученый, не являющийся представителем школы человеческих отношений в управлении:

- а) Гуго Мюнстерберг
- б) Норберт Винер
- в) Элтон Мэйо

8. Элемент, не являющийся психологически специфическим для управленческой деятельности:

- а) синтетическая природа
- б) метадеятельность

- в) двойственность статуса руководителя
 - г) не предполагает ответственности за конечный результат
 - д) юридически задана
9. Какой из законов не является психологическим?
- а) законы побуждения
 - б) законы действия
 - в) законы Менделя
 - г) законы взаимодействия
10. Закон субъективного превосходства устанавливает зависимость между:
- а) внешними проявлениями и значимостью личных достижений
 - б) стимулом и результатом
11. Второй закон Йеркса-Додсона устанавливает:
- а) прямую зависимость между сложностью деятельности и уровнем внешней мотивации
 - б) обратную зависимость между сложностью деятельности и уровнем внешней мотивации
12. Закон неопределенности отклика фиксирует:
- а) различные отклики разных людей на одинаковое воздействие
 - б) одинаковые отклики разных людей на одинаковое воздействие
13. Закон расщепления смысла информации имеет:
- а) объективную тенденцию к изменению смысла в процессе движения от человека к человеку
 - б) не имеет тенденции к изменению смысла в процессе движения от человека к человеку
14. Принцип создания системы мотивирования, не являющийся исходным:
- а) мотивы должны быть ориентированы только на духовные потребности
 - б) мотивы должны быть ориентированы на все типы и виды потребностей
 - в) мотивы должны адекватно выявлять реальный вклад каждого исполнителя
15. Какая из концепций мотивации исполнительской деятельности наиболее полно учитывает принципы максимально полного использования мотивационного потенциала работника:
- а) «теория X»
 - б) «теория Y»
 - в) «теория Z»
16. На какой теории основывается авторитарный (директивный) стиль деятельности руководителя?
- а) «теория X»
 - б) «теория Y»
 - в) «теория Z»
17. На какой теории основывается демократический стиль деятельности руководителя?
- а) «теория X»
 - б) «теория Y»
 - в) «теория Z»
18. На какой теории основывается партисипативный (соучаствующий) стиль деятельности руководителя?
- а) «теория X»

- б) «теория У»
- в) «теория Z»

19. Какой из указанных подходов не является подходом к реализации функций мотивирования?

- а) комплексно-методический
- б) адаптационно-организационный
- в) фрустрационный

20. Какая функция руководителя при работе с персоналом не может быть реализована?

- а) дисциплинарная
- б) судебная
- в) психотерапевтическая
- г) экспертно-консультативная
- д) воспитательная

21. Кто является автором концепции «четырёх систем (стилей) лидерства»?

- а) Р. Блейк
- б) Д. Моутон
- в) Р. Лайкерт
- г) К. Левин

22. Кто из исследователей выделил и описал 4 типа управления:

новаторско-аналитический; новаторско-интуитивный; консервативно-аналитический; консервативно-интуитивный?

- а) Мэри П. Фоллет
- б) Вильям Оучи
- в) Т. Коно
- г) Ф. Фидлер

23. Какая из черт не относится к «слабому» руководителю?

- а) делает все сам
- б) вникает во все проблемы
- г) гибко реагирует на разные изменения
- д) завален бумагами
- ж) старается отложить решение вопроса

24. Не является стилем делового общения:

- а) примитивный
- б) манипулятивный
- в) партнерский
- г) виртуальный
- д) духовный

25. Что не относится к структуре конфликта?

- а) субъекты конфликта
- б) предмет конфликта
- в) конфликтные ситуации
- г) нейтрализация конфликта
- д) противоречия и причины конфликта
- ж) конфликтные отношения

26. Инцидент конфликта – это:

- а) причина конфликта
- б) «детонатор» конфликта
- в) предмет конфликта

27. Какая из функций конфликта не относится к позитивной?

- а) функция оптимизации
- б) информационно-сигнальная функция
- в) истощение материальных ресурсов
- г) инновационная функция

28. Какая из функций конфликта не относится к негативной?

- а) деформация отношений
- б) разрушение, уничтожение полное, либо отдельных элементов системы
- в) интеграция и стабилизация
- г) истощение материальных и духовных ресурсов

29. Какое из правил не является правилом бесконфликтного общения?

- а) не употребляйте конфликтогенов
- б) эмпатия к собеседнику
- в) отвечайте конфликтогеном на конфликтоген
- г) благожелательные посылы

30. Какой из принципов не является принципом рекламного воздействия?

- а) принцип повторения
- б) принцип непрерывного усиления
- в) принцип «двойного вызова»
- г) принцип неопределенности отклика

б) критерии оценивания компетенций (результатов):

Количество правильных ответов

в) описание шкалы оценивания:

| Оценка | Шкала |
|---------------------|------------------------------------|
| Отлично | Количество набранных баллов: 14-15 |
| Хорошо | Количество набранных баллов: 11-13 |
| Удовлетворительно | Количество набранных баллов: 8-10 |
| Неудовлетворительно | Количество набранных баллов: <8 |

ТЕСТ

1. Психология становится наукой:

- A. В середине XX века
- B. В конце XVIII века
- C. В конце XIX века
- D. В середине XVII века

С каким событием это связано?

2. Психология управления зарождается:

- A. В середине XX века
- B. В конце XVIII– начале XIX века

- С. В конце XIX – начале XX века
D. В середине XVII века
3. Зарождение психологии управления связано со взглядами:
A. А. Файоля
B. З. Фрейда
C. Ч. Ломброзо
D. А. Маслоу
4. Разделом психологии управления не является:
A. Психология лидерства
B. Психология конфликта
C. Психология общения
D. Судебная психология
5. Автор, являющийся основоположником доктрины «человеческих отношений» в системе управления:
A. Ф. Тейлор
B. Д. Макгрегор
C. М. Вебер
D. Э. Мэйо
6. Какой метод исследования психики человека специально разработан для выявления его неосознаваемых (или малоосознаваемых) личностных качеств:
A. Наблюдение
B. Беседа
C. Проективный метод
D. Эксперимент
7. Какой метод исследования психики человека относится к группе высокоформализованных методов:
A. Наблюдение
B. Тест
C. Беседа
D. Биографический метод
- Социально-психологическим методом, используемым для изучения положения индивида в группе, является:
A. Биографический метод
B. Референтометрия
C. Социометрия
D. Моделирование
9. Социометрия, сначала как теория, затем как социально-психологический тест, была создана:
A. Г. Айзенком
B. Д. Кеттеллом
C. К. Левиным
D. Д. Морено
10. Метод, относящийся к группе коррекционно-развивающих методов психологии управления, относится:

- A. Контент-анализ
- B. Тренинг
- C. Эксперимент
- D. Тест

11. Автор, выделяющий традиционную, харизматическую и рационально-правовую виды власти, это:

- A. К. Маркс
- B. Д. Макклеланд
- C. Э. Дюркгейм
- D. М. Вебер

12. Автор, являющийся основоположником компенсаторной теории власти, это:

- A. К. Юнг
- B. Ф. Ницше
- C. А. Адлер
- D. К. Гельвеций

13. Тип власти, основанный на статусе личности, положении человека в иерархии управления, называется:

- A. Харизматическая власть
- B. Традиционная власть
- C. Экспертная власть
- D. Власть, построенная на убеждении

14. Автор, выделивший типы лидерства «агитатор», «администратор», «теоретик», это:

- A. Г. Лассуэлл
- B. Д. Шнейдер
- C. В. Стоун
- D. Д. Рисман

15. Метод, непосредственно направленный на изучение положения человека в группе, называется:

- A. Тест
- B. Эксперимент
- C. Социометрия
- D. Референтометрия

16. Слово «стиль» в переводе с греческого означает:

- A. Поведение
- B. Манера
- C. Стержень для писания
- D. Индивидуальность

17. Автор, впервые выделивший авторитарный, демократический и либеральный стили управления, это:

- A. Э. Мэйо
- B. Д. Макгрегор
- C. Ф. Тейлор

D. К. Левин

18. Стиль руководства, который характеризуется ориентацией не только на задачу, но и учитывает интересы других людей:

- A. Гибкий
- B. Авторитарный
- C. Либеральный
- D. Демократический

19. Стиль руководства, который характеризуется некоторым отстранением от управления коллективом:

- A. Авторитарный
- B. Демократический
- C. Либеральный
- D. Гибкий

20. Стиль руководства, наиболее эффективный для управления творческими коллективами:

- A. Либеральный
- B. Демократический
- C. Коллегиальный
- D. Авторитарный

21. Что является главным побуждением к деятельности, переживанием нужды в условиях и средствах существования:

- A. Подвижность
- B. Потребность
- C. Мотив
- D. Направленность

22. Первичным видом деятельности с точки зрения онтогенеза является:

- A. Труд
- B. Действие
- C. Учение
- D. Игра

23. К потребностям, выделяемым А. Маслоу не относится:

- A. Потребности в уважении и оценке
- B. Познавательные потребности
- C. Потребности в безопасности
- D. Потребность в достижении цели

24. Автор, считающий, что одной из потребностей, влияющих на мотивацию, является потребность во власти:

- A. Д. Макклеланд
- B. К. Альдерфер
- C. Ф. Тейлор
- D. А. Маслоу

25. Что является первичным продуктом усвоения информации о мире:

- A. Навыки

- В. Знания
- С. Привычки
- Д. Умения

26. Система внешних воздействий, влияющих на трудовую мотивацию, называется:

- А. Мотив
- В. Реакция
- С. Отражение
- Д. Стимул

27. Принцип трудовой мотивации, основанный на представлении о множественности побуждений, влияющих поведение, называется:

- А. Иерархическая организация мотивов
- В. Полимотивированность трудового поведения
- С. Компенсаторные отношения между мотивами
- Д. Принцип подкрепления

28. Автор, являющийся представителем ранних взглядов на мотивацию, это:

- А. В. Врум
- В. Д. Макгрегор
- С. Д. Макклеланд
- Д. Ф. Герцберг

29. Автор теории мотивации, в основе которой лежит представление о справедливости отношений между организацией и работником:

- А. Д. Адамс
- В. Э. Локк
- С. Б. Скиннер
- Д. К. Альдерфер

30. Принцип, не относящийся к основным положениям стимулирования работников:

- А. Принцип гибкости
- В. Принцип комплексности
- С. Принцип объективности
- Д. Принцип дифференцированности

в) описание шкалы оценивания:

| Оценка | Шкала |
|---------------------|------------------------------------|
| Отлично | Количество набранных баллов: 14-15 |
| Хорошо | Количество набранных баллов: 11-13 |
| Удовлетворительно | Количество набранных баллов: 8-10 |
| Неудовлетворительно | Количество набранных баллов: <8 |

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

| | |
|---|--|
| Рабочая программа рассмотрена на заседании отделения социально- | Руководитель образовательной программы |
|---|--|

| | |
|--|---|
| <p>экономических наук (О) и рекомендована к одобрению Ученым советом ИАТЭ НИЯУ МИФИ (протокол № 9-04/2023 от 20.04.2023) /</p> | <p>«Цифровой маркетинг и цифровая логистика» направления подготовки 38.03.02 Менеджмент</p> <p>24 апреля 2023 г. _____ А.А. Кузнецова</p> <p>Начальник отделения социально-экономических наук (О)</p> <p>24 апреля 2023 г. _____ А.А. Кузнецова</p> |
|--|---|