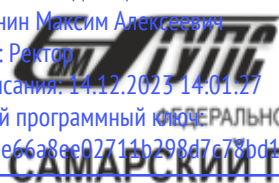


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранин Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 14.12.2023 14:01:27  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47e66a8ee92711b298d7c78bd1e40bf88

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Психология управления

*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки / специальность

**23.05.01 НАЗЕМНЫЕ ТРАНСПОРТНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ СРЕДСТВА**

*(код и наименование)*

*Направленность (профиль)/специализация*

***"Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование"***

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1 Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации по дисциплине – установление уровня сформированности компетенций (части компетенции<sup>1</sup>):

ПК-1	ПК-1: способностью анализировать состояние и перспективы развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе
ОК-7	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

Задачи промежуточной аттестации по дисциплине – контроль качества и уровня достижения результатов обучения:

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр __)
ПК-1	Обучающийся знает: понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических машин и их технологического оборудования.	Вопросы(№1-5)
	Обучающийся умеет: использовать способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе.	Деловая игра: «Способы повышения трудовой мотивации подчиненных».
	Обучающийся владеет: системой способов организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе	Деловая игра «Стили управления»
ОК-7	Обучающийся знает: профессионально важные качества, необходимые руководителю	Вопросы(6-10)
	Обучающийся умеет: использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития	Тестовая методика (Дембо-Рубинштейна):
	Обучающийся владеет: методами оценки профессионально-личностных качеств	Деловая игра: «Качества идеального руководителя»

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания)

<sup>1</sup>если дисциплина не завершает формирование компетенции.

ПК-1 Проверяемый результат	<i>Обучающийся знает:</i> понятия "команда", "проектная команда", "трудовой коллектив", способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических машин и их технологического оборудования.
ОК-7 Проверяемый результат	<i>Обучающийся знает:</i> профессионально важные качества, необходимые руководителю

1. Команда – это:
  - А) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании
  - Б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели
  - В) группа сотрудников, имеющих общие интересы
2. Групповая динамика – это:
  - А) позитивные воззрения на потенциал
  - Б) условия, удовлетворяющие работников
  - В) процесс взаимодействия индивидов
3. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:
  - А) способам решения конфликтов
  - Б) деловой репутации сотрудника организации
  - В) имиджу организации
  - Г) производительности труда работников
4. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти
  - а) традиции;
  - б) харизмы;
  - в) через страх;
  - г) эксперта.
5. Совместимость-это...
  - а). способность эффективно вместе работать;
  - б). синхронность в работе;
  - в). умение сохранять позитивные отношения.
6. Требования к коммуникации руководителя включают:
  - а). умение слушать;
  - б). умение доминировать;
  - в). организовывать процесс общения.
6. Стрессоустойчивость – это:
  - а). способность адекватно реагировать в психотравмирующих ситуациях;
  - б). умение доминировать в стрессе;
  - в). поведение в экстремальной ситуации.
- 7.Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?
  - а) авторитарные наклонности;
  - б) профессиональные достижения;
  - в) уровень образования;
  - г) самореализация.
8. Система служебно-профессионального продвижения персонала представляет собой:

а) последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека;

б) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом;

в) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях.

9. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

а) концептуальные навыки;

б) человеческие навыки;

в) технические навыки.

10. Карьера – это:

а) форма гарантированной занятости;

б) субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти.

## 2.2 Типовые задания

ПК-1 Проверяемый результат	<i>Обучающийся умеет:</i> использовать способы организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе.
-------------------------------	--

### **Деловая игра: «Способы повышения трудовой мотивации подчиненных».**

*Цель игры* – уяснение причин и последствий невысокой трудовой мотивации подчиненных, поиск способов ее повышения.

*Технология игры.*

1 этап: анализ причин и последствий невысокой трудовой мотивации подчиненных. Группа делится на команды (по 5-7 человек). Каждая команда на листе ватмана фломастерами рисует «древо»: ствол – это обозначение самой проблемы (невысокая трудовая мотивация подчиненных), корни – причины данной проблемы, крона – ее последствия. Лидер каждой команды представляет свое «древо», давая пояснения и необходимые комментарии.

2 этап: поиск способов повышения трудовой мотивации подчиненных. После того, как заслушаны представители каждой команды, студентам дается новое задание: используя метод «мозгового штурма», найти как можно больше способов повышения трудовой мотивации подчиненных. Команды делятся результатами коллективного поиска. На доске составляется список возможных методов и приемов повышения трудовой мотивации в коллективе.

V. Психологи (В. Жандармов, А. Клименко, А. Семина, Н. Козлов) разработали концепцию «*Линейки деловой активности*». В ней отражено прохождение человеком следующей цепочки уровней ответственности: иждивенец, исполнитель, ответственный сотрудник (ведущий специалист), локальный руководитель (начальник отдела), директор, владелец бизнеса.

Представьте следующую ситуацию: владелец бизнеса считает, что нужно внедрить новшество, осуществить какой-либо инновационный проект. Сам он отвечает за нововведение не только деньгами и репутацией, но часто и бизнесом. Линейка деловой активности фиксирует не столько профессиональный, сколько личностный, психологический уровень сотрудника, занимающего руководящую должность или претендующего на нее. Определите способы повышения трудовой мотивации в соответствии с зоной ответственности каждого сотрудника (таблицу 13).

Таблица 1

**Зона ответственности и способы повышения мотивации сотрудников**

Уровни ответственности	Зона ответственности	Способы повышение мотивации
Владелец бизнеса	«Заказчик» нововведения	
Директор	Разрабатывает план	
Локальный руководитель	Обеспечивает выполнение плана	
Ответственный сотрудник	Уясняет смысл и реализует план	
Исполнитель	Работает по инструкции	
Иждивенец	Делает вид, что работает	

VI. Задание: в графической форме изобразить «баланс сил», то есть определить факторы («силы»), которые будут способствовать и препятствовать реализации новых инновационных изменений в организации (рис. 1).

#### Анализ баланса сил



Рис.1

ОК-7 Проверяемый результат	<i>Обучающийся умеет:</i> использовать диагностические методики для оценивания достоинств и недостатков личностного развития
-------------------------------	--

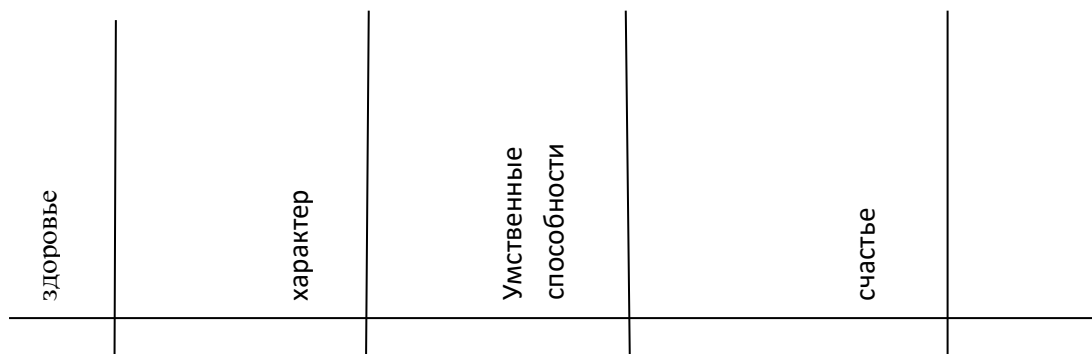
**Тестовая методика (Дембо-Рубинштейна):** Исследование самооценки взрослого человека

Возьмите чистый лист бумаги. Начертите 4 вертикальные линии. Их высота не должна превышать 10 см. На середине каждой линии поставьте отметку. 1 мм равен 1 баллу.

Линии обозначают:

- характер;
- состояние здоровье;
- умственные способности;
- счастье.

По желанию можно вписать оптимизм, удовлетворенность собой (качествами). Если тест Дембо-Рубинштейн проходит подросток, добавьте способности, внешность, авторитет среди сверстников, уверенность в себе.



Верх линий – наивысший показатель для параметра, например, самый умный, самый красивый и т.д. Низ, соответственно, — самый низкий.

Задумайтесь, как вы оцениваете себя в свете каждого параметра. Насколько вы счастливы?

Считаете ли вы себя красивым и счастливым человеком? Пользуется ли подросток авторитетом среди друзей или одноклассников? Уверен ли он в себе или страдает от комплексов?

Ноликами («0») отметьте желаемый уровень. Крестиками («X») – объективную оценку.

Горизонтальной черточкой – текущий показатель того или иного параметра.

*Используя линейку, измерьте и запишите расстояние от нижней части линии до крестика. Это будет уровень притязаний или желаемый показатель. От нуля до горизонтальной полоски – самооценка. Также нужно посмотреть расхождение между притязаниями и самооценкой.*

### **Как оценивать результаты**

Как сказано выше, тест Дембо-Рубинштейн помогает выяснить уровень самооценки. Ее главными свойствами являются высота, устойчивость, реалистичность.

### **Значения уровня самооценки**

Интерпретация результатов методики диагностики самооценки Дембо-Рубинштейн выглядит так:

1. 50-75 баллов — средняя и высокая самооценка. Человек оценивает себя адекватно, реально смотрит на вещи.
2. 75-100 баллов – завышенная самооценка. Возможно, в процессе формирования личности произошли какие-то нарушения. Человек воспринимает себя искаженно, он не хочет учиться чему-то новому, не замечает свои ошибки, нечувствителен к критике и замечаниям.
3. Меньше 50 баллов – низкая самооценка.

После оценки результатов нужно выяснить, почему человек именно так относится к себе. По каким причинам он сомневается в своих возможностях или, наоборот, чрезмерно превозносит себя.

### **Ключи по притязаниям**

Здесь также есть несколько вариантов оценки результатов:

1. 60-90 баллов – реальный уровень притязаний.
2. 90-100 – нереалистичный взгляд на себя, отсутствие самокритики.
3. Показатель меньше 60 баллов – слишком низкие притязания. Свидетельство неправильного развития характера и личностных качеств.

В традиционной модификации методики Дембо-Рубинштейн человек с адекватной самооценкой поставит отметку (горизонтальная полоска) немного выше середины линии. Идеальным (нолик) для него будет вариант ниже верхней части шкалы. Наилучшее место для расположения крестика – посередине самооценкой и желаниями.

Если актуальная самооценка отмечена ниже середины шкалы, человек страдает от излишней самокритичности, слишком многого требует от себя.

### Соотношение между параметрами самооценки

Соотношение всех нанесенных на шкалу значков выглядит так:

1. Правильное местоположение X – между 0 и « — ».
2. Расстояние между показателем X и 0 – это то, что вы хотите, но пока не можете достичь.
3. X – то, что вам доступно. Все, что выше этой отметки, недостижимо.
4. Отрезок вниз от X и до показателя актуальной самооценки – то, чего вы достигнете, приложив немного усилий.
5. Соотношение между отрезками до и после X – ваш уровень оптимизма.

0 должен находиться ниже верхней границы шкалы. Если он расположен в самом верху, можно судить о незрелости человека. Сформировавшаяся личность понимает, что стать идеальным никогда не получится.

Если показатели на вертикальных линиях находятся слишком далеко друг от друга — испытуемые эмоционально неустойчивы.

По мнению психологов, 0 – это мечты человека. Мечтают практически все люди. И когда им удается исполнить одну мечту, они берутся за другую. Получается, что они ставят и достигают цели.

X – реальные перспективы, уровень вашей цели. В процессе движения вперед одна цель сменяется другой. 0 при этом должен оставаться выше X. Иначе случится инфляция мечты или ее обесценивание.

### Заключение

Методика Дембо-Рубинштейн поможет вам определить уровень вашей самооценки. Правильно ли вы воспринимаете себя, свои способности, достижения, характер? По результатам теста вы поймете, в каком направлении двигаться. Изучайте себя, улучшайте качества, развивайтесь. Это поможет достичь любых целей и исполнить самые сокровенные мечты.

ПК-1 Проверяемый результат	<b>Обучающийся владеет:</b> системой способов организации совместной деятельности, в том числе и в процессе анализа состояния и перспектив развития наземных транспортно-технологических средств, их технологического оборудования и комплексов на их базе
-------------------------------	--

### Деловая игра «Стили управления»

Цель игры – установление причин и последствий авторитарного подхода к управлению трудовым коллективом, определение принципов демократичного стиля управления.

Технология игры.

1 этап: аналитический. Работа в командах (по 5-7 человек). Студенты обсуждают причины широкого распространения авторитарности в управлении трудовым коллективом и последствия такого подхода для подчиненных и организации в целом (результаты обсуждения фиксируются письменно).



2 этап: групповое обсуждение. Лидеры команд представляют результаты аналитической работы: вначале перечисляют возможные причины широкого распространения авторитарности, затем – последствия такого стиля управления для коллектива. В процессе обсуждения преподаватель акцентирует внимание на следующих аспектах проблемы: почему авторитарный стиль так распространен в российских организациях? Чего больше – пользы или издержек от авторитарного стиля управления? Есть ли разумная альтернатива авторитарности? В чем она?

3 этап: создание модели управления на основе демократических принципов. Работа продолжается в командах. Для оформления разрабатываемой модели понадобятся листы бумаги (ватмана) и фломастеры. Преподаватель может задать примерную структуру модели управления на основе демократического стиля, выделив в ней такие компоненты, как цели (задачи), принципы, способы принятия решения, методы управленческой деятельности, распределение ответственности, характер отношений с подчиненными. Студентам предлагается: 1) изобразить модель в любой графической форме – в виде схемы, рисунка, композиции; 2) сформулировать свое «золотое правило» управления коллективом на основе демократических принципов (это может быть управленческое кредо, пословица, вдохновляющий лозунг).

4 этап: презентация моделей демократического управления. Лидер от каждой команды публично представляет свою модель. В процессе обсуждения моделей выявляется общее и особенное. После презентации моделей преподаватель задает студентам вопрос: что нужно делать для реализации идеи управления на основе демократических принципов? И предлагает ответить на следующие вопросы (ответы фиксируются на доске):

- что из того, что существует в традиционной системе управления, не надо больше делать?
- что из того, что сегодня делают управленцы, надо делать по-другому?
- что из того, что сегодня управленцы не делают, надо начать делать?

ОК-7 Проверяемый результат	<b>Обучающийся владеет:</b> методами оценки профессионально-личностных качеств.
-------------------------------	---

### **Деловая игра: «Качества идеального руководителя»**

*Цель игры* – определение профессионально важных качеств руководителя.

*Технология игры.*

1 этап. Студентам предлагается создать портрет «идеального» руководителя. На первом этапе студенты работают индивидуально – определяют список качеств, необходимых руководителю.

2 этап. Составляется общий список качеств идеального руководителя. Для этого преподаватель опрашивает всех «по цепочке» (один студент – одно качество, и далее по кругу). Преподаватель следит за тем, чтобы не было повторов, чтобы обсуждаемые характеристики понимались студентами однозначно. После того, как собраны все предложения, на доске составляет перечень качеств «идеального руководителя» (не более 20 качеств).

3 этап. Студенты (каждый в своей тетради) заполняют таблицу 7.

Таблица 7

### **Оценка и самооценка качеств, необходимых руководителю**

Оценка	Качества	Самооценка	Разница

Начинают со второй графы «Качества». В нее записывают качества идеального руководителя, которые определены в результате коллективного поиска. В первой графе «Оценка» эти качества ранжируются: от 20 баллов – самое важное для руководителя качество, до 1 балла – наименее важное качество (каждый балл используется только один раз). В третьей графе «Самооценка» студенты оценивают степень сформированности каждого качества у себя, используя для этого 20-балльную шкалу: 20 баллов – наиболее развитое качество, 1 балл – наименее развитое. В четвертой графе «Разница» указывают разницу между оценкой каждого

качества идеального руководителя (1 графа) и самооценкой (3 графа). По завершению работы студенты определяют недостаточно развитые у себя качества, которые важны для успешной управленческой деятельности.

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

#### **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – обучающийся рассматривает ситуацию на основе целостного подхода и причинно-следственных связей. Эффективно распознает ключевые проблемы и определяет возможные причины их возникновения.

**«Хорошо/зачтено»** – обучающийся демонстрирует высокую потребность в достижении успеха. Определяет главную цель и подцели, но не умеет расставлять приоритеты.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – обучающийся находит связи между данными, но не способен обобщать разнородную информацию и на её основе предлагать решения поставленных задач.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – обучающийся не может установить для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели.

#### **Критерии формирования оценок по зачету с оценкой**

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок (дополнительно – при устном ответе – не допустил нарушений языковых норм и правил речевого этикета).

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Вопросы к зачету  
по дисциплине Психология управления

1. Возникновение и развитие психологии управления. Ее связь с теорией управления.
2. Научные подходы к изучению управленческой деятельности.
3. Управленческая культура разных стран и тенденции развития управленческой практики в мире.
4. Понятия «лидер», «руководитель», «менеджер». Основные теории лидерства.
5. Стили управления трудовым коллективом.
6. Власть и авторитет как формы воздействия на подчиненных. Типы руководителей.
7. Сущность и особенности управленческой деятельности.
8. Понятие организации, и ее основные параметры.
9. Иерархические организационные структуры и особенности деятельности руководителей в них.

10. Адхократические организационные структуры и особенности деятельности руководителей в них.

11. Понятие «управление». Классификация функций управленческой деятельности.

12. Направления и уровни планирования в деятельности руководителя. Типы планов.

13. Целеполагание и прогнозирование в деятельности руководителя (типология целей, виды плановых

предположений, типы прогнозирования).

14. Организация совместной деятельности как функция руководителя.

15. Этапы выработки управленческих решений, их типология.

16. Методы и принципы регулирования межличностных отношений в организации.

17. Контроль и коррекция в управленческой деятельности (формы, методы, этапы контроля, виды коррекции).

18. Педагогическая работа с кадрами в деятельности руководителя.

19. Понятие мотивации. Система внешних и внутренних мотивов трудовой деятельности.

20. Теории трудовой мотивации.

21. Методы и формы повышения мотивации подчиненных.

22. Управление формированием коллектива. Стадии развития коллектива

23. Учет групповых феноменов в управлении коллективом.

24. Особенности и виды управленческого общения.

25. Вербальные и невербальные средства делового общения.

26. Виды деловых бесед, совещаний, требования к их проведению

27. переговоров.

28. Искусство публичных выступлений в деятельности руководителя

29. Принципы и способы ведения успешных переговоров

30. Производственные конфликты и способы их разрешения.