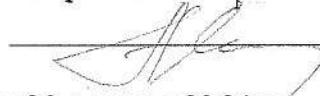


Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Саратовский государственный медицинский
университет имени В. И. Разумовского»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ

Директор Высшей школы управления
здоровьем, клинической психологии и
сестринского образования


О.Ю. Алешкина

« 26 » апреля 20 24 г

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Дисциплина: Психология развития личности руководителя

Направление подготовки: 32.04.01 Общественное здравоохранение

Квалификация: Магистр

1.1. КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикаторов сформированности компетенции	Семестр	Номер задания
1.1	УК-6	Владеет навыками анализа и оценки психологических механизмов для разработки управленческих решений, связанных с индивидуальным и групповым поведением в процессе развития трудового коллектива	<p>ИДУК-6.1. Знает основные теории взаимодействия людей в организации, концепции мотивации сотрудников и повышения групповой сплоченности, методы управления организациями через развитие организационной культуры;</p> <p>ИДУК-6.2. Умеет анализировать ситуацию в коллективе и разрабатывать мероприятия, направленные на повышение личной и организационной эффективности; использовать процессы внутренних коммуникаций для развития организации;</p> <p>ИДУК-6.3. Знает основы психологических особенностей личности руководителя и подчиненного в процессе принятия управленческих решений; подходы к определению механизмов образования, функционирования и развития трудового коллектива с учетом задач межличностного взаимодействия.</p>	5	1-20

1.2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ПО ТИПАМ И УРОВНЯМ СЛОЖНОСТИ

№ п/п	Код компетенции	Индикатор сформированности компетенции	Номер задания	Тип задания	Уровень сложности задания	Время выполнения (мин.)
1.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	1	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
2.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	2	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
3.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	3	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
4.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	4	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
5.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	5	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
6.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	6	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
7.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	7	Закрытый (задание с выбором одного ответа и обоснованием выбора)	Базовый	2 мин.
8.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	8	Закрытый (задание на установление соответствия)	Повышенный	3 мин.
9.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	9	Закрытый (задание на установление соответствия)	Повышенный	3 мин.
10.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	10	Закрытый (на установление соответствия)	Повышенный	3 мин.
11.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	11	Закрытый (на установление последовательности)	Повышенный	3 мин.
12.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	12	Закрытый (на установление последовательности)	Повышенный	3 мин.
13.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	13	Закрытый (на установление соответствия)	Повышенный	3 мин.
14.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	14	Открытый (с развернутым ответом)	Повышенный	3 мин.
15.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	15	Закрытый (на установление соответствия)	Высокий	6 мин.
16.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	16	Закрытый (на установление последовательности)	Высокий	6 мин.

17.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	17	Открытый <i>(с развернутым ответом)</i>	Высокий	8 мин.
18.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	18	Открытый <i>(с развернутым ответом)</i>	Высокий	10 мин.
19.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	19	Открытый <i>(с развернутым ответом)</i>	Высокий	10 мин.
20.	УК-6	ИД 6.1, ИД 6.2, ИД 6.3	20	Открытый <i>(с развернутым ответом)</i>	Высокий	10 мин.

2.1. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Семестр	Шкала оценивания	
	«не зачтено»	«зачтено»
знать		
5	<p>Студент не знает общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели.</p> <p>Студент не способен самостоятельно выделять главные положения в изученном материале дисциплины.</p>	<p>Студент самостоятельно выделяет главные положения в изученном материале и способен дать краткую характеристику основным идеям проработанного материала дисциплины.</p> <p>Знает основные профессиональные термины, понятия, категорий, концепций и теории психологии.</p> <p>Показывает глубокое знание и понимание специфики работы психолога в медицинском учреждении.</p>
уметь		
5	<p>Студент не умеет создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.</p>	<p>Студент умеет показывать максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий психологии.</p> <p>Студент умеет самостоятельно аргументировать выдвигаемые положения, приводить убедительные примеры. Студент умеет создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды.</p>
владеть		
5	<p>Студент не владеет навыками постановки цели в условиях командной работы; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p> <p>Студент не способен управлять командной работой в решении поставленных задач.</p>	<p>Студент показывает глубокое и полное владение всем объемом изучаемой дисциплины, владеет всем объемом изучаемой дисциплины в части способности самостоятельного выделения значимых психологических свойств личности; навыками управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p>

2.2. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания/характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа на установление соответствия	Задание считается верно выполненным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	1 балл – верно; 0 баллов – не верно
Задание закрытого типа на установление последовательности	Задание считается верно выполненным, если правильно указана вся последовательность цифр	1 балл – верно; 0 баллов – не верно
Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных	Задание считается верно выполненным, если правильно указана(-ы) цифра(-ы) ответа(-ов)	1 балл – верно; 0 баллов – не верно
Задание закрытого типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием выбора	Задание считается верно выполненным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	2 балла – верно (ответ и обоснование); 1 балл – верно (только ответ) 0 баллов – не верно
Задание закрытого типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных с обоснованием выбора	Задание считается верно выполненным, если правильно указаны цифры и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	1 балл – верно; 0 баллов – не верно
Задание открытого типа с развернутым ответом	Задание считается верно выполненным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте.	3 балла – верно (ответ и обоснование); 2 балла – верно (ответ и частичное обоснование) 1 балл – верное (только ответ) 0 баллов – не верно

3.1. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ)

Задание 1.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Социально-психологический климат – это система психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности, гармоничному развитию личности в группе. *Укажите внутренние факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата в коллективе:*

- 1) служебно-функциональные
- 2) экономические
- 3) управленческие
- 4) все ответы верны

Ответ:

Обоснование:

Задание 2.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Под мотивацией следует понимать

1. процесс общения
- 2) систему санкций в организации
- 3) процесс побуждения к деятельности
- 4) процесс планирования

Ответ:

Обоснование:

Задание 3.

Под руководством следует понимать

1. отношения между руководителями
- 2) процесс согласования управленческого решения
- 3) деятельность по определению целей и способов их достижения
- 4) мотивация персонала

Ответ:

Обоснование:

Задание 4.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Самоопределение личности в группе — избирательное отношение индивида к воздействиям конкретной группы, выражающееся в принятии им одних и отвержении других групповых воздействий в зависимости от опосредствующих факторов — оценок, убеждений, идеалов, групповых норм, ценностей и т. п. Самоопределение личности в группе является альтернативой как конформизму, так и нонконформному поведению. *Податливость человека давлению группы и принятие им группового мнения, которого он первоначально не разделял, проявляющееся в изменении его поведения и установок, называется*

- 1) конформность
- 2) интериоризация
- 3) подражание
- 4) самоопределение личности в группе.

Ответ:

Обоснование:

Задание 5.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Отбор персонала— это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его пригодности для выполнения обязанностей на определенном рабочем месте или должности и выбора из совокупности претендентов наиболее подходящего с учетом соответствия его квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации и его самого.

Профессиональный отбор это:

- 1) учет конкретного функционального состояния человека: степень его утомляемости и работоспособности, подверженности стрессогенным факторам, способности эффективно функционировать в условиях риска, ночных смен, информационной неопределенности.
- 2) отбор при помощи вербальных тестов и опросников, аппаратурных методик, личностных проективных тестов, собеседования.

3) поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности.

4) поиск, идентификация требований различных должностей, видов деятельности под известные возможности человека, накопленный им профессиональный опыт, стаж и способности.

Ответ:

Обоснование:

Задание 6.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Д. Гоулмен определил эмоциональный интеллект как фундаментальную способность самоощущения, которая выражается в таких свойствах как уважительное отношение к другим, внимательность. способность к сочувствию. Были выделены следующие составляющие EQ:

1) самосознание - способность понимать свои сильные и слабые стороны, ценности и мотивы;

2) самоконтроль - способность контролировать эмоции;

3) мотивация - желание работать ради своего процесса;

4) эмпатия - способность понимать эмоциональное состояние других.

К каким компонентам структуры личности можно отнести EQ и как он может влиять на успешность деятельности руководителя?

Ответ:

Обоснование:

Задание 7.

Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Эффективность любой управленческой деятельности зависит от умения принимать правильные и своевременные решения. Принятие решения осуществляется на всех этапах управленческой деятельности и рассматривается как волевой акт, сводится к выбору того или иного варианта из нескольких возможных. Укажите характеристики, с помощью которых по мнению Д. Фуллера можно определить, где в иерархии организации должно быть принято решение:

- 1) будущность;
- 2) обратимость;
- 3) эффект;
- 4) качество или ценность;
- 5) периодичность
- 6) все ответы верны

Ответ:

Обоснование:

Задание 8.

Прочитайте текст и установите соответствие.

Структура деятельности руководителя состоит из следующих функций:

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Функция			Определение
А	Административная	1	обеспечивает планирование и прогноз событий как в сфере деятельности конкретного руководителя, так и применительно к организации в целом.
Б	Стратегическая	2	реализуется по следующим направлениям: реализация профессиональной компетентности, делегирование полномочий, контроль работы подчинённых в форме собеседования, консультирования.

В	Экспертно-консультативная	3	Руководитель представляет свой коллектив На разных уровнях внутриорганизационной вертикали.
Г	Представительская	4	планирование, организация, руководство людьми, мотивирование, контроль.
Д	Воспитательная	5	внедрение нововведений стимулирование творчества и развития профессиональной компетентности.
Е	Психотерапевтическая	6	включает обмен информацией. Общение становится более эффективным, если оно является неформальным, открытым, при правильной пространственной организации.
Ё	Коммуникативная	7	реализуется посредством повседневных поступков руководителя. Они должны быть основаны на принципе единой морали, предполагающей единство слова и дела. Коллективные стороны организационного воспитания включают содействие адаптации работников к коллективу, культуру организационной жизни, создание и поддержание в коллективе позитивных традиций
	Инновационная	8	создание психологического комфорта в коллективе. Этому способствуют такие личностные черты руководителя, как готовность брать на себя ответственность, приветливость, вежливость, чувство юмора, умение говорить и слушать, поощрять и наказывать, ценить время подчинённого, интерес к подчинённым, ориентация на человека.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г	Д	Е	Ё	Ж

Задание 9.

Прочитайте текст и установите соответствие.

Совместная деятельность группы связана с появлением следующих особенностей.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Форма научного знания		Значение формы научного знания	
А	Негативизм	1	Изменение поведения или убеждений под влиянием реального или воображаемого давления группы.
Б	Конформизм	2	Индивид во всём сопротивляется групповому давлению, отрицая все стандарты группы
В	Социальная леность	3	повышение скорости или продуктивности деятельности индивида вследствие актуализации в его сознании образа другого человека (или группы людей), выступающего в качестве соперника или наблюдателя за действиями данного индивида
Г	Фасилитация	4	люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело.
Д	Феномен деиндивидуализации	5	Обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки её членов, как положительные, так и отрицательные; происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы
Е	Феномен огруппления сознания	6	для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений. Группа всегда стремится к гармонии даже вопреки требованиям принципа реализма
Ё	Феномен групповой поляризации	7	Утрата самосознания и боязнь оценки, когда нормативное сдерживание значительно ослабевает.

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г	Д	Е	Ё

Задание 10.

Прочитайте текст и установите соответствие.

Служебные отношения в рамках делового общения включают различные формы обсуждения производственных, экономических, научно-технических проблем. Наиболее распространёнными являются совещания. Основное назначение совещаний – помочь в подготовке и реализации управленческих решений.

Сопоставьте вид совещаний с их целями.

Вид совещания		Цель совещания	
А	Проблемное	1	Проводится при необходимости получения информации о текущем состоянии дел на участках и в подразделениях организации
Б	Оперативное	2	Проводится в случае необходимости передать распоряжения по вертикали управления снизу вверх для их быстрого исполнения
В	Инструктивное	3	Проводится для поиска оптимального решения проблемы посредством дискуссии

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Задание 11.

Прочитайте текст и установите последовательность.

При принятии решения полезно оценивать значение проблемы, ориентироваться на целевые установки, приоритеты, предусматривать долговременные и кратковременные последствия, видеть возможные альтернативные решения. Принятие правильных решений – это область управленческого искусства. Укажите последовательность этапов решения проблем:

1. Сбор фактов
2. Оценка возможных последствий решения
3. Признание наличия проблемы
4. Выполнение принятого решения
5. Выбор альтернатив

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

--	--	--	--	--

Задание 12.

Прочитайте утверждение и установите последовательность.

Система управления любого объекта включает уровни:

1. Стратегический
2. Оперативный
3. Tактический

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

--	--	--

Задание 13.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Погасить конфликт — значит перевести отношения его участников на уровень взаимоприемлемых для обеих сторон решений, переключить внимание с аффективно-напряженных отношений в сферу деловых.

Описаны следующие стадии взаимоприемлемого разрешения конфликта:

- 1) анализ конфликта
- 2) осознание конфликта
- 3) локализация конфликта, установление его рамок и сужение области противоречия
- 4) выработка решения на основе анализа ситуации конфликта

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

--	--	--	--

Задание 14.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

Сотрудник в организации вступает в различные виды совместной деятельности. Степень взаимной зависимости при этом варьируется от соприсутствия до жесткой координированности процессов совместной работы. Качество взаимодействия сотрудника с его окружением сказывается на эффективности работы его рабочей группы и организации в целом. Эффективность совместной деятельности – результат не только сработанности, но и совместимости мотивации, системы отношений к работе своих коллег к их компетентности и профессионализму.

Дайте определение психологической совместимости в коллективе.

Ответ:

Задание 15.

Прочитайте текст и установите соответствие.

Стиль лидерства (руководства) – комплекс систематически используемых руководителем методов принятия решений, воздействия на подчинённых и общения с ними. Иными словами, это стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с подчинёнными. Классификация стилей лидерства разработана К. Левином и включает три стиля: авторитарный, демократический и либеральный. Они отличаются в основном по содержанию решений, предлагаемых лидером группе, и технике (приёмам, способам) осуществления этих решений

Укажите соответствие между стилем руководства и его содержательной стороной

Стиль руководства		Содержание	
А	Авторитарный	1	Дела в группе планируются заранее (во всём их объёме). Определяются лишь непосредственные задачи, дальние неизвестны. Голос руководителя – решающий
Б	Демократический	2	Дела в группе идут сами собой. Лидер не даёт указания. Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера
В	Либеральный	3	Дела в группе планируются заранее (во всём их объёме). Определяются лишь непосредственные задачи, дальние неизвестны. Голос руководителя – решающий

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В

Задание 16.

Прочитайте текст и установите последовательность.

Социальный конфликт отражает устремления и чувства социальных групп и индивидов в борьбе за власть, изменение статуса, перераспределение доходов, переоценку ценностей. Конфликт-это процесс, протекающий во времени. Нарастание конфликта протекает в следующей последовательности:

- 1) постепенное усиление позиций участников конфликта за счет введения все более активных сил
- 2) нарастание эмоциональной напряженности
- 3) увеличение числа проблемных ситуаций
- 4) повышение конфликтной активности участников, изменение характера конфликта в сторону ужесточения, вовлечение в конфликт новых лиц
- 5) изменение отношения к конфликтной ситуации и конфликту в целом.

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо

--	--	--	--	--

Задание 17.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

В научной литературе предпринималось много попыток описать структуру личности успешного руководителя. В течение долгое время господствовало убеждение, что успешное руководство невозможно без высокого интеллекта, образования и аналитических способностей. Ч. Маргерисон и Э. Канабадзе осуществили опрос 700 руководителей компаний из различных отраслей.

Какие особенности личности, по мнению опрошенных, способствуют продвижению на высший уровень руководства? Ответ аргументируйте.

Ответ:

Обоснование:

Задание 18.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Теория управления Y исходит из положения, что люди обладают мотивацией, возможностями для развития, способностью принимать ответственность, готовностью управлять своим поведением в организационных целях. Обязанность управления: предоставить работникам возможность развивать в себе эти свойства и создавать условия, высвобождающие потенциальные возможности.удаление препятствий, поощрение роста, самореализации сотрудников.

В чем заключается основная задача управления по теории Y, обоснуйте ее преимущества.

Ответ:

Обоснование:

Задание 19.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

В результате исследований, проведенных в нашей стране, выделены следующие личностные качества эффективного руководителя: компетентность, коммуникабельность, внимательность по отношению к подчиненным, смелость в принятии решения, творческий подход к решению проблемы.

От каких субъективных факторов, по мнению В.Г. Зазыкина, А.П. Чернышова, зависит эффективность управленческой деятельности?

Дайте их краткую характеристику.

Ответ:

Обоснование:

Задание 20.

Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Психологическая структура совместной деятельности включает ряд составляющих: общие цели, действия, результаты. Общая цель совместной деятельности – это центральный компонент ее структуры. Под целью понимается идеально представленный общий результат, к которому стремиться групповой субъект. Традиционная концепция управления (теория X) исходит из постулата, что человек по природе ленив, лишен честолюбия, не любит брать на себя ответственность, предпочитает, чтобы им руководили.

Назовите функции управления с позиции теории X, обоснуйте их эффективность.

Ответ:

3.2. КЛЮЧИ К ОЦЕНИВАНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

№ задания	Верный ответ	Критерии
1	<p>4</p> <p>Обоснование: 1) служебно-функциональные факторы - условия труда и оборудование рабочих мест; обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п.; организация труда, режим труда и отдыха, график работы. четкость распределения функций между работниками;</p> <p>2) экономические факторы - система оплаты труда; своевременность получения денежного содержания; надбавки</p> <p>3) управленческие факторы - стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого звена; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена.</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
2	<p>3</p> <p>Обоснование: Мотивация – это побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность.</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
3	<p>3</p> <p>Обоснование: Руководство – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации и личных целей</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
4	<p>2</p> <p>Обоснование: коллективно принятое решение имеет больший вес, чем единоличное. Поэтому совещание идеально там, где необходимо участие команды в обсуждении проблемы и поиске решений, где необходимо рассмотрение разных точек зрения.</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
5	<p>4</p> <p>Обоснование: В процессе отбора происходит поиск людей на определенные должности с учетом установленных требований социального института, видов деятельности.</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>

6	<p>Ответ: это личностные качества.</p> <p>Обоснование: Успешный руководитель должен ориентироваться не только на задачу, но и на людей.</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
7	<p>6</p> <p>1) Чем более в будущее уводит принимаемое решение, тем выше уровень, на котором оно принимается.</p> <p>2) Обратимость связана с тем, насколько быстро и легко принятое решение можно отменить</p> <p>3) Чем большее влияние окажет решение, тем выше должен быть уровень его принятия;</p> <p>4) Все, что определяет имидж организации должно разрабатываться и утверждаться наверху</p> <p>5) Высокая периодичность не предполагает принимать решения на самом верху.</p>	<p>2 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>1 балл – верно (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
8	41237865	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>
9	2143765	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>
10	312	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>
11	31524	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>
12	132	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>
13	2143	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>
14	<p>Ответ: Наиболее благоприятное сочетание свойств членов группы (черт характера, темперамента, способностей), обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого</p>	<p>2 балла – верно (два аргумента)</p> <p>1 балл – верно (один аргумент)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
15	312	<p>1 балл – верно;</p> <p>0 баллов – не верно</p>

16	13425	1 балл – верно; 0 баллов – не верно
17	<p>Ответ: особенности характера</p> <p>Обоснование: личное желание стать руководителем, умение ладить с людьми, готовность к риску и принятие на себя ответственности.</p>	<p>3 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>2 балла – верно (ответ и частичное обоснование)</p> <p>1 балл – верное (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
18	<p>Ответ: организовать условия и мотивы работы так, чтобы люди могли достичь своих собственных целей наилучшим образом, направляя при этом свои усилия на достижение организационных целей.</p> <p>Обоснование: теория Y полагается на самоконтроль и самоуправление работников, используя при этом субъект-субъектную парадигму психического воздействия.</p>	<p>3 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>2 балла – верно (ответ и частичное обоснование)</p> <p>1 балл – верное (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
19	<p>Ответ: опыт, качества, способности личности.</p> <p>Обоснование:</p> <p>1)Опыт – качество личности, сформированное путем обучения в процессе работы (знания, навыки, умения).</p> <p>2)Управленческие способности создают субъективные условия для успешного осуществления определенного вида деятельности</p> <p>3)Качества- результат реализации способностей в результате управленческой деятельности.</p>	<p>3 балла – верно (ответ и обоснование);</p> <p>2 балла – верно (ответ и частичное обоснование)</p> <p>1 балл – верное (только ответ)</p> <p>0 баллов – не верно</p>
20	<p>Ответ: планирование, организация, мотивирование, контроль.</p> <p>Обоснование: «подход кнута и пряника». Управление в этом случае может предоставлять средства удовлетворения физиологических потребностей и потребности в безопасности. Это занятость на работе, зарплата условия труда и льготы.</p>	<p>3 балла – верно (все аргументы);</p> <p>2 балла – верно (только два аргумента)</p> <p>1 балл – верно (только один аргумент)</p> <p>0 баллов – не верно</p>

3.3. ПЕРЕЧЕНЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ И ОБОРУДОВАНИЯ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Дополнительных материалов и оборудования для выполнения указанных тестовых заданий не требуется