

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«НИЖЕГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Р.Е. АЛЕКСЕЕВА»  
(НГТУ)

Образовательно-научный институт ядерной энергетики и технической физики  
им. академика Ф.М. Митенкова

Выпускающая кафедра «Ядерные реакторы и энергетические установки»



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института  
Хробостов А.Е.  
«01» июня 2020 г.

Фонд оценочных средств по дисциплинам ОП ВО  
по специальности 14.05.01 Ядерные реакторы и материалы

Психология

Специальность: 14.05.01 Ядерные реакторы и материалы  
Направленность (специализация): Ядерные реакторы

Квалификация выпускника: инженер-физик

Очная форма обучения

г. Нижний Новгород  
2020 г.

Дисциплина «Психология»

Таблица 1.1. Показатели достижения заданного уровня освоения компетенций

Код компетенции	Содержание компетенции	Код и наименование Индикатора достижения компетенции (Планируемые результаты освоения ОП)	Дескрипторы освоения компетенции
УК-6	<i>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</i>	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует для успешного выполнения порученного задания УК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям ИУК-6.3. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития ИУК-6.4. Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата. ИУК-6.5. Использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков в течении всей жизни	Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач; приоритеты собственной деятельности. личностного развития и профессионального роста. Уметь: определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста; использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.
УК-3	<i>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения</i>	ИУК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; ИУК-3.2. Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений ИУК-3.3. Разрешает конфликты и	Знать: свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, особенности поведения и интересы других

	<i>поставленной цели</i>	<p>противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</p> <p>ИУК-3.4. Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</p> <p>ИУК-3.5. Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат</p>	<p>участников при социальном взаимодействии. возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе. идеи других членов команды для достижения поставленной цели, нормы и установленные правила командной работы.</p> <p>Уметь: определять свою роль в социальном взаимодействии и командной работе для достижения поставленной цели, учитывать особенности поведения и интересы других участников социального взаимодействия, анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, оценить идеи других членов команды для достижения поставленной цели, осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, а</p>
--	--------------------------	---	--

			также оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели, соблюдать нормы и установленные правила командной работы, неся личную ответственность за результат.
--	--	--	--

**Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

Оценочное средство имеет комплексный характер, направленный на определение степени сформированности нескольких компетенций, и основывается на следующих критериях.

Освоенность дисциплины определяется следующей совокупностью:

- освоение теоретического курса лекций установленного объема;
- активность на практических занятиях;
- удовлетворительная посещаемость лекций и семинарских занятий.

3.2. Оригинальность.

3.3. Гибкость.

3.4. Рациональность.

Преподаватель характеризует качество каждого ответа студента по данным пяти критериям.

Определение количественной оценки качественных критериев выполнения задания является эмпирическим процессом, зависит от опыта, стажа, профессиональных и педагогических навыков преподавателя.

Преподаватель вправе использовать для оценки либо всю систему критериев, либо ее часть – количественные и структурные критерии данной системы совместно. Все вышеуказанные критерии представляют собой единую, взаимоувязанную и взаимодополняющую систему оценки выполнения заданий по итоговому испытанию.

Этапы формирования компетенций отражены в РПД раздел 7.

**Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости студентов**

Комплект тематик для дискуссий:

1. Эффективность управления: психологические критерии.
2. Личность руководителя и эффективность управления.
3. Менеджерские характеристики (качества) и личность руководителя.
4. Современные подходы к проблеме стилей и типов управления: теория рационального управления, вероятностная теория управления, теория лидерства.
5. Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе.
6. Роль руководителя в обеспечении благоприятного психологического климата в коллективе.
7. Межгрупповой конфликт: этапы развития.
8. Профилактика конфликтов в коллективе. Роль руководителя в профилактике конфликтов.
9. Организационная культура и управленческая деятельность.
10. Самоорганизация как компонент организационной культуры.
11. Организационные нововведения в коллективе и их социально-психологические последствия.
12. Кадровая политика и организационная культура.
13. Управленческая деятельность и ее психологические структурные компоненты.
14. Понятие о мотивах: типы и виды мотивов. Мотивы и стимулы.
15. Методы повышения мотивации к труду. Принципы мотивирующей организации труда.

16. Понятие об общении. Место и роль общения в управленческой деятельности.
17. Типы и виды общения: их психологические особенности.
18. Коммуникативная сторона (функция) управления: трудности общения и средства их преодоления.
19. Общение с «трудными» подчиненными.
20. Переговоры и управленческая деятельность.
21. Виды и типы деловых переговоров.
22. Психологические аспекты организации и ведения переговоров.
23. Психологические факторы, влияющие на успешность переговоров.
24. Понятие об индивидуальных психологических особенностях личности.
25. Темперамент как индивидуальная психологическая особенность личности.
26. Психологическая устойчивость и психологическая совместимость.
27. Темперамент и характер.
28. Учет индивидуальных особенностей личности в работе с подчиненными.
29. Управленческие действия и управленческие решения.
30. Психологические критерии эффективности управленческих решений.
31. Принципы выработки и принятия управленческих решений.
32. Роль руководителя в создании и развитии команды.
33. Психологические аспекты эффективной работы команды.

#### **Образцы заданий:**

1. Семья дагестанца Ахмета недавно переехала в Москву, но он уже познакомился с некоторыми соседями по подъезду. Так, он несколько раз встречался и разговаривал со своим ровесником Петей и его сестрой Верой, которые живут двумя этажами ниже. В один прекрасный день, отправляясь в мечеть, он спускался в лифте, куда вошла и Вера со своей болонкой Дэзи подмышкой. При дальнейшем движении лифта Ахмет имел обеспокоенный вид и старался отстраниться от девушки с собачкой. Вера всячески старалась исправить ситуацию, интересовалась здоровьем его родителей, предлагала ему погладить собачку, говорила о том, что она не кусается, но, вопреки ее ожиданиям, реакция соседа становилась еще более негативной. На первом этаже Ахмет опрометью выбежал из лифта, даже не попрощавшись.

Как бы вы объяснили Вере поведение Ахмета? Выберите подходящее по вашему мнению объяснение.

1. Ахмет боится собак.
2. У него аллергия на собачью шерсть.
3. Он считает недопустимым находиться в тесной кабине лифта наедине с малознакомой девушкой.
4. Ахмету неприятно находиться в лифте с собакой.

Вы выбрали объяснение № 1. В описании ситуации не было указаний на то, что Ахмет был испуган. Еще раз попробуйте найти верный ответ.

Вы выбрали объяснение № 2. Это возможный вариант ответа, но в описании ситуации ничего не говорится о том, что Ахмет - аллергик. Вернитесь к ситуации и сделайте правильный выбор.

Вы выбрали объяснение № 3. Конечно, исключить такую возможность нельзя, но cabina лифта достаточно велика и позволяет людям в нем не прикасаться друг к другу, что действительно рассматривалось бы представителем одной из кавказских культур абсолютно недопустимым. Скорее всего, причина поведения Ахмета в другом. Вернитесь к ситуации и найдите правильный ответ.

Вы выбрали объяснение № 4. Это лучший вариант ответа. Ахмет - мусульманин, а в исламе собака считается нечистым животным, оскверняющим правоверного мусульманина своим прикосновением и даже дыханием. Поэтому Ахмет и пытался избежать любого контакта с собакой, не имея в то же время ничего против спускавшейся с ним в лифте Веры.

Ей следует объяснить, что, выходя гулять с собакой, желательно не заходить вместе с Ахметом и членами его семьи в такое тесное помещение, как кабина лифта, а если это случилось, придерживать собаку так, чтобы она не касалась одежды мусульманина и не дышала на него.

2. Семья Тахсурмана приехала в Москву из Дагестана. Мальчик продолжил свое обучение в восьмом классе, где его посадили за одну парту с русской девочкой Машей. Маше понравился Тахсурман: он не дергал ее за косы, угощал фруктами, делился карандашами и ластиками. В классе, где учились Маша и Тахсурман, было заведено убирать кабинет парами учащихся, сидящих за одной партой. Когда подошла очередь дежурить Маше и Тахсурману, мальчик быстро покинул школу, наотрез отказавшись не только убирать кабинет, но даже принести

воду для мытья пола. Маша не могла понять, почему всегда такой вежливый и внимательный Тахсурман повел себя столь недостойно.

Как бы вы объяснили Маше поведение Тахсурмана? Выберите подходящий ответ.

1. Тахсурман был ленивым мальчиком и не любил выполнять работу по дому.
2. Тахсурман влюбился в Машу, однако не хотел демонстрировать ей свои чувства. Напротив, он хотел показать, что не собирается выполнять ее указания.
3. Тахсурман спешил на спортплощадку, где его ждали друзья.
4. В Дагестане Тахсурман не принимал участия в уборке школьного класса.

Вы выбрали объяснение № 1. Это вполне вероятное объяснение: многие подростки не горят желанием вытирать пыль и мыть полы. Однако в ситуации не было указаний, что Тахсурман - ленивый мальчик. Сделайте другой выбор.

Вы выбрали объяснение № 2. Такое объяснение может быть верным, так как подростки часто проявляют свои чувства подобным образом. Однако существует лучшее объяснение, которое вам надо найти, ведь в ситуации нет указаний на то, что Маша давала Тахсурману распоряжения и пыталась им руководить.

Вы выбрали объяснение № 3. Это вряд ли можно считать правильным объяснением, поскольку в ситуации не указывается, что Тахсурмана ждали друзья, из-за чего он столь спешно покинул школу. Вернитесь к ситуации и сделайте более подходящий выбор.

Вы выбрали объяснение № 4. Это правильный ответ. Действительно, такое поведение в сложившейся ситуации является типичным поведением мужчин и мальчиков, принадлежащих к культурам народов Дагестана. Там по традиции уборка помещений - обязанность женщин. Поэтому Тахсурман даже не мог предположить, что он должен убирать кабинет, и данное поручение расценил как оскорбление его мужского достоинства.

3. В лаборатории одного из институтов сложилась своеобразная обстановка заключающаяся в следующем. Заведующий лабораторией, являющийся доктором наук, дело свое знает. Вместе с этим, его интересует только научная продукция хорошего качества. Подчиненных он не любит, не знает, чем они «живут», какие испытывают нужды и потребности. Держит себя с ними некорректно, допускает в их адрес упреки. Многими сотрудниками он недоволен.

Они это чувствуют, считают себя униженными и не знают, что в дальнейшем делать. Уходить - могут возникнуть трудности при поиске новой работы, так как будет сложно найти достойное их знаниям место.

В лаборатории есть неформальный лидер. Его считают умницей, отзывчивым человеком. Между лидером и заведующим лабораторией существует явная неприязнь. Руководитель не намерен искать с ним общий язык для пользы дела. Практически по всем вопросам сотрудники обращаются к лидеру.

Задание. Проанализируйте сложившуюся в коллективе лаборатории ситуацию и примите эффективное решение.

4. Вы, как руководитель современной фирмы, поручили своему заместителю подобрать из состава специалистов фирмы кандидата которого можно было бы послать на стажировку в Гарвардский университет. Им было выделено несколько кандидатов.

Первый - компетентный, авторитарный, не боящийся конфликтов, не считающийся с мнением подчиненных.

Вторая - компетентная, доброжелательная, умеющая хорошо ладить с людьми, избегающая конфликтов между сотрудниками.

Третий - логически мыслящий, понимающий задачи фирмы, требующий от сотрудников неукоснительного соблюдения функциональных обязанностей, не боящийся наказывать сотрудников за просчеты в работе.

Четвертый - неплохой специалист, намеренно и последовательно шагающий «наверх» к власти.

Пятый - специалист среднего уровня, являющийся близким родственником известного политического деятеля.

Задание. Обоснуйте выбор кандидата на стажировку.

5. Трем подругам предложили произвести перепланировку рабочего кабинета и комплектацию его мебелью и оргтехникой.

Первая стала обзванивать близлежащие фирмы и советоваться по возникшей проблеме.

Вторая отправилась в библиотеку для изучения рекомендаций по оборудованию рабочих мест и специальной литературы по проблеме с учетом требований эргономики и техники безопасности.

Третья начала рисовать различные варианты схем перепланировки и передвигать мебель.

Задание. Определите тип личности работника в зависимости от индивидуально-психологической характеристики.

### **Образцы тестов.**

#### **Тест по курсу:**

Образец тестовых заданий к разделу 2. - История науки управления и психологии управленческого труда.

1. Практика управления возникла:

- (+) вместе с объединением людей в организованные группы, например, племена
- (-) в XX веке, в ходе индустриализации промышленности
- (-) вместе с созданием Ф. Тейлором Школы управления

2. Универсальные принципы управления, применяемые к любому его объекту разработала школа:

- (-) научного управления (рационалистическая)
- (+) классическая (административная)
- (-) науки управления (количественная)

3. Принципы управления в условиях предпринимательских структур в начале XXI века в большей степени определяют факторы:

- (-) технологические
- (+) социальные
- (-) экологические

4. Социотехнические системы - это ...

- (+) люди, участвующие в процессе производства
- (-) станки с программным управлением
- (-) компьютерные системы, заменяющие определенное число работников

5. Поощряет исполнительность, а не инициативу ... метод управления.

- (+) административный
- (-) экономический
- (-) социально-психологический

Образец тестовых заданий к разделу 3. - Сущность управленческой деятельности (УД).

1. Продуктом труда менеджера является ...

- (-) информация
- (+) решение
- (-) полномочия

2. Общие функции менеджмента:

- (-) управление
- (+) планирование
- (+) организация
- (+) координация
- (+) контроль

3. Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения, целесообразно использовать ... стиль управления.

- (+) авторитарный
- (-) либеральный
- (-) демократический

4. Общие функции менеджмента выделила в процессе управления школа ...

- (-) научного управления (рационалистическая)
- (+) классическая (административная)
- (-) психологии и человеческих отношений

5. Российская модель менеджмента стремится к ... модели.

- (-) американской
- (-) европейской
- (-) японской
- (+) смешанной

Образец тестовых заданий к разделу 4. - Перцептивные процессы в УД.

1. Различают следующие стили восприятия у руководителя:

- (-)общий
- (-)смешанный
- (+)аналитический
- (+)синтетический

2. Социальная перцепция это:

- (+)восприятие социальных групп

3. Связь точности социальной перцепции с эффективностью деятельности руководителя носит:

- (-)линейный характер («чем больше, тем лучше»)
- (+)нелинейный характер

4. Руководитель должен восприниматься своими подчиненными как:

- (-)один из нас
- (-)подобный большинству из нас
- (+)лучший из нас
- (+)он должен соответствовать ожиданиям группы т.е. оправдывать их надежды.

5. Суть одного из феноменов социальной перцепции (неточности восприятия) состоит в том, что положительное впечатление (мнение) о человеке переносится и на оценку его неизвестных черт, которые также воспринимаются как позитивные. Назовите этот феномен.

- (-)эффект стереотипизации
- (-)эффект новизны
- (+)эффект ореола

Образец тестовых заданий к разделу 5. - Мнемические процессы в УД.

1. Связь памяти и всех параметров управленческой деятельности однозначна и ясна: «чем лучше память, тем успешнее управленческая деятельность».

- (-)да, это верно
- (+)связь памяти с управленческой деятельностью и специфику их отношений нельзя выявить на уровне только результативных параметров памяти (ее «развитости»).

2. Специфика оперативной памяти в деятельности руководителя проявляется:

- (+)в высокой избирательности
- (+)высокой мере ее сформированности
- (+)высокая скорость актуализации нужной информации из прошлого опыта

3. Суть одного из феноменов кратковременной памяти состоит в том, что субъект считает событие тем более вероятным, обоснованным и соответствующим реальности, чем легче его вспомнить. Назовите этот феномен.

- (-)эвристика края
- (-)эвристика сформированности
- (+)эвристика доступности

4. Эффект выдачи желаемого (приятного) за действительность называется:

- (-)эвристика абстрактности
- (+)эвристика конкретности
- (-)эвристика значимости

5. Знания, хранящиеся в памяти, лишь тогда могут быть действенными, когда их можно легко вспомнить. Это достигается

- (-)повторением материала
- (+)структурированием и упорядочиванием материала
- (+)установления связей между событиями.

Образец тестовых заданий к разделу 6. - Личный профессиональный опыт как регулятор УД.

1. Основой личного профессионального опыта является:

- (+)профессиональная и личная жизнь при участии основных свойств долговременной памяти
- (+)структурирование и упорядочивание целостных ситуаций управления
- (+)сценарная организация опыта.

2. Степень дифференцированности опыта проявляется:



(+)в разнообразии опыта

(-)в его объёме

(+)в поведенческом репертуаре.

3. Одна из типологий основных управленческих ситуаций утверждает, что они бывают:

(+)экстремальные

(-)простые

(-)сложные

(+)обычные.

4. Индивидуализированность опыта проявляется:

(+)как продукт индивидуальной деятельности, всей карьеры руководителя

(-)как универсальная, единственно правильная структура опыта

(-)набор ситуаций, которые надо знать.

5. Продуктивность опыта проявляется:

(-)как его «механическое» увеличение путем включения все новой информации и новых ситуаций

(+)как изменение структуры опыта в целом.

(+)человек не только фиксирует и запоминает, но и «делает выводы» к формированию нового взгляда на людей, события, явления.

Образец тестовых заданий к разделу 7. - Мыслительные процессы в УД.

1. Мышление руководителя можно рассматривать как:

(-)как теоретическое

(-)как проявление опыта

(+)как практическое.

2. Основная черта практического мышления руководителя состоит в том, что:

(+)оно связано с практикой

(-)надо найти единственно правильное решение

(+)умение ставить задачи для подчиненных.

3. Для практического мышления руководителя характерно следующее отношение к проблемам:

(-)оно направлено на поиск и нахождение ответа

(-)надо найти безупречно правильное решение

(+) способное изменить ситуацию в нужном направлении.

4. Принцип потенциальной существенности в практическом мышлении руководителя говорит:

(-)надо учитывать отдельные элементы проблемы

(-)надо подождать когда проблема чётче проявится

(+) это способность к «изошренной наблюдательности», позволяющей подмечать детали, которые могут стать потенциально существенными.

5. Основными свойствами практического мышления являются:

(+)направленность на реализацию

(+)мотивируемость

(+)индивидуализированность.

Образец тестовых заданий к разделу 8. - Интеллект руководителя.

1. В управленческой деятельности выделяют следующие стили

(+)исполнительный стиль

(+)законодательный

(+)оценочный стиль.

2. Зависимость между эффективностью деятельности и интеллектом руководителя носит прямолинейный характер (чем больше, тем лучше)

(-)верно

(+)она множественно опосредованная

(+)носит криволинейный характер (должна быть оптимальная степень выраженности интеллекта)

3. Интеллект руководителя предстаёт как

(+)социальный

(+)практический

- (-)систематичный
4. Важнейшими особенностями практического мышления руководителя являются:
- (+)прогностичность
- (+)рефлексивность
- (-)сензитивность
5. В деятельности руководителя большая нагрузка лежит на:
- (+)конвергентном мышлении
- (-)рефлексивном мышлении
- (-)дивергентном мышлении.
- Образец тестовых заданий к разделу 9. - Способности к управленческой деятельности.
1. Психологическая структура управленческих способностей включает:
- (+)менеджерские характеристики
- (+)функционально-деятельностный критерий
- (+)структурно-психологический критерий.
2. Менеджерские характеристики обычно включают:
- (+)возраст
- (+)пол
- (+)культурно-образовательный уровень.
3. Собственно управленческие способности включают:
- (-)умение хорошо говорить
- (+)склонность к организаторской деятельности
- (+)практический психологический ум.
4. Способности к управленческой деятельности включают:
- (+)общие способности
- (+)специальные способности
- (-)особенности характера.
5. В структуру когнитивных способностей входят:
- (-)характер
- (+)восприятие
- (+)оперативная память.

**Описание шкал оценивания на этапах текущего и промежуточного контроля представлено в таблице 1.2**  
**Таблица 1. 2 Этап текущей аттестации по дисциплине «Психология»**

	Технология оценивания	Описание шкалы оценивания на этапе текущего контроля			
		1. Отсутствие усвоения	2. Не полное усвоение	3. Хорошее усвоение	4. Отличное усвоение
Работа на лекциях	1. Участие в групповых обсуждениях	отсутствие участия	единичное высказывание	активное участие в обсуждении	высказывание неординарных суждений с обоснованием точки зрения
	2. Выполнение тестов	выполнение менее 50%	выполнение выше 50%	выполнение более 75%	выполнение более 95%
Работа на практических занятиях	3. Решение индивидуальных практических заданий	не правильное решение	решение с ошибками	правильное решение без ошибок с отдельными замечаниями	правильное решение без ошибок

	4. Активность на семинарских занятиях	отсутствие участия	единичный ответ	активное участие в обсуждении дискуссионных вопросов	высказывание неординарных суждений с обоснованием точки зрения
--	---------------------------------------	--------------------	-----------------	--	--

## 2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации студентов

### Перечень вопросов, выносимых на зачет.

1. Общие подходы в теории управления (с т.з. основных школ, процессный, системный, ситуационный).
2. Современное состояние теории управления и принципы управления (90-е гг. 20 в.).
3. Сущность управленческой деятельности (УД) и трудности психологического изучения УД.
4. Предмет психологии УД. Основные психологические свойства деятельности. Основные средства реализации деятельности.
5. Психологические особенности УД.
6. Основные подходы к изучению УД.
7. Понятие перцептивных процессов. Социальная перцепция. Точность социальной перцепции и ее связь с эффективностью УД.
8. Эффекты и феномены социальной перцепции.
9. Феномен каузальной атрибуции в УД.
10. Понятие мнемических процессов. Специфические проявления памяти в УД.
11. Специфика оперативной памяти в УД.
12. Феномены кратковременной памяти в УД.
13. Специфика долговременной памяти в УД.
14. Личный профессиональный опыт как регулятор УД. Характеристики профессионального опыта.
15. Феномены, связанные с опытом УД.
16. Понятие мышления. Операции и формы мышления. Дивергентное и конвергентное мышление в УД.
17. Специфика мышления в УД.
18. Психологические причины неопределенности в деятельности руководителя.
19. Особенности взаимосвязи мышления руководителя и его волевых качеств. Специфика волевых свойств в УД.
20. Основные свойства практического мышления в деятельности руководителя. Понятие интеллекта и его структура. Интеллектуальные стили УД.
21. Интеллект и эффективность УД. Уровень интеллекта и стаж УД (опыт). Компенсаторная функция управленческого опыта. Интеллект и иерархический уровень руководителя.
22. Специфика интеллектуальных качеств руководителя. Открытая познавательная позиция как интеллектуальное качество руководителя.
23. Интеллектуальный стиль как интеллектуальное качество руководителя.
24. Готовность и способность к совершенствованию своих ЗУН, самообучаемость как интеллектуальное качество руководителя.
25. Особенности проявления креативности в УД.
26. Способность к саморегуляции как проявление интеллектуальных и личностных свойств.
27. Рефлексивность руководителя как интеллектуальная функция.
28. Интеллектуальная активность руководителя как предпосылка важных управленческих качеств.
29. Устойчивость к неопределенности как проявление интеллектуальной функции и свойств индивидуальности.
30. Типология стилей управления в зависимости от отношения к неопределенности (Склонность к неопределенности и устойчивость к неопределенности - ортогональны).
31. Понятие способностей, признаки способностей, структура способностей, уровни представленности, генетическая детерминированность.
32. Состав управленческих способностей.

33. Менеджерские характеристики.
34. Общеорганизационные способности.
35. Общие и специальные способности в УД.
36. Темперамент и его структура. Взаимосвязь темперамента и деятельности (УД). Проявления темперамента в различных сферах человеческой деятельности. Критерии для отнесения того или иного психологического свойства к темпераменту.
37. Понятие корреляции, критическое значение коэффициента корреляции. Корреляция рангов по Спирмену.
38. Требования профессии к человеку. Типы профессий.
39. Взаимосвязь типа личности и сферы профессиональной деятельности.
40. Уровень субъективного контроля и его проявления.

**Шкала оценивания для зачета представлена в таблице 1.3.**

Таблица 1.3

Оценка	Критерии	
	Знаниевая компонента	Деятельностная компонента
Не зачтено	Не знает основы коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, логику и аргументацию построения устной и письменной речи в русском языке	Не может использовать коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь в русском языке
Зачтено	Знает основы коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, частично знает логику и аргументацию построения устной и письменной речи в русском языке	Способен использовать коммуникации в устной и письменной формах на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь в русском языке

**Оценочные средства дисциплины, для промежуточной аттестации представлены в табл. 1.4**

Таблица 1.4.

№	Формируемые компетенции	Номера вопросов
1	Компетенция УК-6,3	1-40