

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

**Институт педагогики и психологии
Кафедра психологии**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

Института педагогики и психологии

М.В. Рудь

« 20 » 02 2024 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине**

**«Организационная психология, инженерная психология, психология
труда и эргономика»**

Направление подготовки – 37.03.01 Психология

Профиль подготовки – Психология

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная, очно-заочная

ОФО: курс 4, семестр 7, 8, ОЗФО: курс 4, триместр 12

Разработчик –
кандидат психологических наук, доцент
Н.В. Провоторова

Заведующий кафедрой психологии
к. психол.н., доцент Е.И. Барышева

« 13 » 02 2024 г.

Луганск, 2024

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Область применения.

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть программы дисциплины «Психология управления персоналом» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств.

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО бакалавриата по направлению подготовки 37.03.01 Психологи, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от _____ № _____, с изменениями и дополнениями от _____

1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижений:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
УК-1- Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1- Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие. УК-1.2- Определяет, интерпретирует и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи. УК – 1.3. Осуществляет поиск информации для решения поставленной задачи по различным типам запросов УК – 1.4. Дифференцирует факты, мнения, интерпретации, оценки, суммирует собственные мнения и суждения, аргументирует свои выводы и точку зрения УК – 1.5. Рассматривает и предлагает возможные варианты решения поставленной задачи, оценивая их достоинства и недостатки.
ПК-7- Разработка и реализация программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения.	ПК-7.1. Знает современные теории, направления и практики коррекционно-развивающей работы; современные техники и приемы коррекционно-развивающей работы и психологической помощи ПК-7.2. Знает закономерности групповой динамики, методы, приемы проведения групповой коррекционно-развивающей работы ПК – 7.3. Умеет Выявлять проблемы

	<p>психологического здоровья населения, требующие психокоррекционной работы</p> <p>ПК – 7.4. Умеет подбирать и разрабатывать инструментарий для психокоррекционной работы, направленной на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения</p> <p>ПК – 7.5. Владеет навыками оценки результативности программ психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья личности и населения в целом</p>
--	---

1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства/способ оценивания
1.1.Методологические проблемы психологии управления и конфликтологии.	УК-1	устный опрос
1.2.Психологическая характеристика менеджера.	УК-1, ПК-7	устный опрос.
1.3. Менеджер и групповые ценности.	УК-1	анализ видеоматериалов
1.4.Групповые явления в менеджменте	УК-1	диагностическая работа.
2.1. Управление трудовой мотиваций персонала.	УК-1, ПК-7	выполнение практических заданий
2.2.Конфликтология как область знания.	УК-1, ПК-7	психологическое эссе
2.3. Предупреждение конфликтов и стресс жизни.	УК-1, ПК-7	выполнение практических заданий
Управление трудовой мотиваций персонала	УК-1, ПК-7	устный опрос, составление словаря психологических терминов
Психология личности руководителя	УК-1, ПК-7	подготовка мультимедийных презентаций
Психология конфликтов в управлении и пути из решения.	УК-1, ПК-7	устный опрос.
Информационные проблемы менеджмента Явление обмена информацией: сущность и значение. Противодействие слухам.	УК-1, ПК-7	выполнение тестов, устный опрос
Менеджер и групповые ценности. Ценностное - ориентационное единство группы.	УК-1, ПК-7	устный опрос
Текущая аттестация	УК-1, ПК-7	ответы на контрольный опрос

Промежуточная аттестация	УК-1, ПК-7	экзамен
--------------------------	------------	---------

1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК–1: способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;	<p>знает: особенности самоорганизации людей в зависимости от биологических, личностных и социальных факторов; теоретические концепции мотивации, самомотивации и самосаботажа;</p> <p>умеет: выявлять психологические барьеры к успешной самоорганизации и самообразованию, находить инструменты для проработки данных барьеров; анализировать базовые механизмы субъективных процессов, состояний и индивидуальных различий с учетом системного взаимодействия биопсихосоциальных составляющих функционирования; описывать особенности психических функций и личности на основе знаний психологических, биологических и социальных детерминант поведения и деятельности;</p> <p>владеет навыками: навыком сравнительного анализа психических феноменов, навыком применения системы категорий и методов, необходимых для решения типовых задач в профессиональной деятельности;</p>
ПК-7: разработка и реализация программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения	<p>знает: предмет, цели и задачи дисциплины; историю развития учений о психологии управления; современные подходы к проблематике управленческих ситуаций в трудовой деятельности; профессиональные требования к диагностике, формам и методам коррекционной работы;</p> <p>умеет: анализировать проявления индивидуальных различий в познавательной, эмоциональной, культурной сферах; описывать особенности психических функций и личности на основе знаний психологических, биологических и социальных детерминант поведения и деятельности;</p> <p>владеет навыками: навыками системного анализа стрессовых ситуаций и стрессовых состояний в трудовой деятельности; методами мотивацией, самомотивацией в управленческой деятельности; навыками поиска информации, необходимой для решения диагностических, психокоррекционных и психотерапевтических задач в области психологии управления персоналом; навыком сравнительного анализа психических феноменов, навыком применения системы категорий и методов, необходимых для понимания различий между людьми в обществе; инструментами самоорганизации и самоменеджмента, навыками планирования времени, расстановки приоритетов, борьбы с хронофагами.</p>

1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид текущей учебной работы	Количество баллов	
	ОФО	ЗФО

Устные ответы на семинарских занятиях	45	40
Выполнение тестов	15	15
Экзамен	40	45
Всего	100	

Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

4-х балл. система оценивания экзамена	100 - балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90 - 100	А - ОТЛИЧНО – теоретическое и практическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	ЗАЧТЕ НО
Хорошо	83 - 89	В - ОЧЕНЬ ХОРОШО – теоретическое и практическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	75 - 82	С - ХОРОШО – теоретическое и практическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	63 - 74	Д - УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – теоретическое и практическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержит ошибки	
Удовлетвор	50 - 62	Е - ПОСРЕДСТВЕННО – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые	

ительно		практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	21 - 49	FX - НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	НЕ ЗАЧТЕ- НО
Неудовлетворительно	0 – 20	F - НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО - теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

2.1.Оценочные средства текущего контроля.

2.1.1.Вопросы для устного опроса (фрагмент):

1. Категория профессионализма в управлении.
2. Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятии.
3. Кадровые политики и практики.
4. Организационное консультирование как вид профессиональной деятельности психолога.
5. Внешние и внутренние консультанты.
6. Клиентские запросы к организационному консультированию. Проблема. Особенности работы с запросом.
7. Клиентские запросы к организационному консультированию: особенности работы с запросом.
8. Психологические исследования предприятий: цели.
9. Психологические исследования предприятий: задачи.
10. Психологические исследования предприятий: методы.
11. Адаптация персонала.
12. Адаптация персонала: подходы.
13. Адаптация персонала: способы.

14. Наставничество как метод мотивации персонала.
15. Наставничество как метод адаптации персонала.
16. Оценка персонала.
17. Профессиональные кризисы.
18. Профессиональные кризисы: способы профилактики.
19. Психологическое сопровождение изменений на предприятии. Риски и интервенции.
20. Психологическое сопровождение изменений на предприятии: риски.
21. Психологическое сопровождение изменений на предприятии: интервенции.
22. Миссия предприятия.
23. Корпоративная культура: способы формирования.
24. Корпоративная культура: сопровождения.
25. Корпоративная культура: способы сопровождения.
26. Мотивация персонала.
27. Материальная и нематериальная мотивация персонала.
28. Роль психолога в формировании формулы оплаты труда.
29. Психологические исследования на предприятии.
30. Психологические исследования на предприятии: этика.
31. Психологические исследования на предприятии: виды.
32. Психологические исследования на предприятии: способы предоставления результатов.
33. Управление трудовой мотиваций персонала.
34. Управление трудовой мотивацией как средство стимулирования труда.
35. Мотивация и регулирование.
36. Внешняя и внутренняя мотивация работника.
37. Мотивационные стратегии.
38. Использование концепций мотивации индивидуального поведения в управленческой практике.
39. Мотивационные методы.
40. Мотивационные методы: использование денег как вознаграждения и стимула.
41. Мотивационные методы: наложение взысканий.
42. Мотивационные методы: мотивирование через саму работу.
43. Мотивационные методы: вознаграждение и признание достижений.
44. Мотивационные методы: упражнение в руководстве, развитие сопричастности.
45. Мотивационные методы: поощрение и вознаграждение групповой работы, развитие сопричастности.
46. Мотивационные методы: обучение и развитие сотрудников.
47. Мотивационные методы: ограничение, лимитирование.
48. Психологические аспекты развития организаций.
49. Элементы организационной культуры: цели и ценности организации.
50. Элементы организационной культуры: традиции.
51. Элементы организационной культуры: символы.

- 52.Элементы организационной культуры: нормы, и правила.
- 53.Функции организационной культуры.
- 54.Социально-психологическая диагностика в организации.
- 55.Социально-психологическое развитие организационной культуры.
- 56.Предупреждение стресса и эмоционального выгорания в управлении.
- 57.Предупреждение стресса в управлении.
- 58.Предупреждение эмоционального выгорания в управлении.
- 59.Производственный стресс: сущность, виды и причины.
- 60.Производственный стресс: виды и причины.
- 61.Производственный стресс: причины.
- 62.Производственный стресс: способы профилактики.
- 63.Взаимосвязь стресса и межличностных конфликтов.
- 64.Влияние уровня притязаний человека на стресс в жизни.
- 65.Профессиональные деформации руководителя и персонала
- 66.Методы профилактики эмоционального выгорания.
- 67.Деятельность руководителя в организации
- 68.Психологические типы направленности в деятельности руководителя.
- 69.Основные функции-операции (планирование, организация, стимулирование и контроль) и их психологическое содержание.
- 70.Основные функции-операции – планирование: психологическое содержание.

2.1.2.Вопросы для проведения контрольной работы (фрагмент):

Задание 1.2. Назовите основные причины возникновения социальной психологии.

- А) Научное любопытство;
- Б) Увеличение числа конфликтов в обществе;
- В) Усиление индивидуализма;
- Г) Потребности общества.

Задание 1.3. Психология управления персоналом изучает:

- А) Возрастные различия людей;
- Б) Личность и социальные группы;
- В) Особенности поведения мужчин и женщин;
- Г) Типологию и мотивацию.

Задание 1.4. В круг проблем, которыми занимается психология управления персоналом, входят:

- А) социальное поведение людей;
- Б) нейрофизиологические корреляты поведения;
- В) межгрупповые отношения;
- Г) психологические особенности лиц с отклоняющимся поведением;
- Д) социальные установки.

Задание 1.5. К основным прикладным задачам психологии управления персоналом относятся:

2.1.3. Темы для подготовки докладов (рефератов):

1. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
2. Особенности управленческой деятельности в обычных и экстремальных трудовых условиях
3. Управленческая адаптация: модели, личностные механизмы и методы
4. Профессиографический подход к оценке и развитию профессионализма государственных служащих
5. Стратегии профессионального самосохранения личности государственных и муниципальных служащих
6. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
7. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
8. Теоретические основы мотивации персонала
9. Психологические особенности мотивации персонала
10. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала
11. Работоспособность человека в труде
12. Функциональные состояния: виды, особенности проявления и профилактики
13. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
14. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
15. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема
16. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
17. Психическое выгорание у менеджеров
18. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
19. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
20. Влияние здоровья руководителя на эффективность деятельности организации.
21. Коммуникативная компетентность менеджера

2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

2.2.1. Вопросы для проведения итоговой аттестации:

1. Предмет и объект дисциплины «Психология управления»
2. Предмет и задачи «Психологии управления», его содержание.
3. Понятие об объекте управления в деятельности управляющего.
4. Основные психологические проблемы управления.
5. Психологические закономерности управленческой деятельности.
6. Междисциплинарные связи психологии управления.

7. Основные этапы и теоретические подходы развитию психологии управления на Западе
8. Школа научного управления Ф. Тейлора.
9. Школа научного управления Ф. Гилберта.
10. Классическая или административная школа М. Вебера.
11. Классическая или административная школа А. Файоля.
12. Школа человеческих отношений М. Паркера- Фоллета.
13. Школа человеческих отношений Э. Мэйо.
14. Школа человеческих отношений М. Паркер Фоллет и Э. Мэйо: основные концепции.
15. Поведенческий подход К. Арджириса.
16. Поведенческий подход Р. Лайкерта.
17. Поведенческий подход Д. Мак Грегора
18. Поведенческий подход Ф. Герцберга.
19. Психологические особенности личности руководителя
20. Общая и специальная структура личности по А.Л. Журавлеву.
21. Общая и специальная структура личности по В.Ф. Рубахину.
22. Влияние социально-биографических характеристик личности руководителя (пол, возраст, социальный статус и образование) на эффективность руководства.
23. Влияние социально-биографических характеристик личности руководителя: социального статуса и образования на эффективность руководства.
24. Социально-психологические типологии личности руководителя: ролевой подход.
25. Социально-психологические типологии личности руководителя: функциональный подход.
26. Психологические методы изучения и оценки личности руководителя.
27. Деятельность руководителя в организации
28. Психологические типы направленности в деятельности руководителя.
29. Основные функции-операции (планирование, организация, стимулирование и контроль) и их психологическое содержание.
30. Основные функции-операции – планирование: психологическое содержание.
31. Основные функции-операции – организация: психологическое содержание.
32. Основные функции-операции – стимулирование: психологическое содержание.
33. Основные функции-операции – контроль: психологическое содержание.
34. Связующие процессы в деятельности руководителя (прием и переработка информации, принятие решений, коммуникации).
35. Связующие процессы в деятельности руководителя – прием и переработка информации.
36. Связующие процессы в деятельности руководителя – принятие решений.

37. Связующие процессы в деятельности руководителя – коммуникации в управлении.
38. Делегирование полномочий в системе управления, каковы его правила и ошибки.
39. Делегирование полномочий в системе управления.
40. Руководство и лидерство в организации
41. Руководство и лидерство, как составляющие управленческого взаимодействия.
42. Формы влияния и власти в организации.
43. Психологические особенности убеждения и участия как методов влияния.
44. Психологическая характеристика основных стилей руководства.
45. Диагностика индивидуального стиля руководства.
46. Трудовой коллектив как уровень развития группы.
47. Группа как единство индивидов, объединённых общими задачами и целями.
48. Проблема групповой сплочённости и коллективистского самоопределения.
49. Проблема коллективистского самоопределения.
50. Формирование коллектива и роли его участников: «генератор идей», «оппозиционер» и т.д.
51. Проблема коллективизма как теоретическая и практическая.
52. Проблема конформизма как теоретическая и практическая.
53. Проблема референтности членов коллектива.
54. Управление трудовой мотивацией персонала.
55. Управление трудовой мотивацией как средство стимулирования труда.
56. Мотивация и регулирование.
57. Внешняя и внутренняя мотивация работника.
58. Мотивационные стратегии.
59. Использование концепций мотивации индивидуального поведения в управленческой практике.
60. Мотивационные методы.
61. Мотивационные методы: использование денег как вознаграждения и стимула.
62. Мотивационные методы: наложение взысканий.
63. Мотивационные методы: мотивирование через саму работу.
64. Мотивационные методы: вознаграждение и признание достижений.
65. Мотивационные методы: упражнение в руководстве, развитие сопричастности.
66. Мотивационные методы: поощрение и вознаграждение групповой работы, развитие сопричастности.
67. Мотивационные методы: обучение и развитие сотрудников.
68. Мотивационные методы: ограничение, лимитирование.
69. Психологические аспекты развития организаций.
70. Групповая динамика в трудовом коллективе.
71. Психологические аспекты развития организаций.

72. Методы успешного проведения изменений в организации.
73. Социально-психологическая диагностика и развитие организации.
74. Формирование психологического климата в организации.
75. Понятие «психологический климат».
76. Роль психологического климата в развитии личности и коллектива.
77. Структура психологического климата.
78. Факторы формирования психологического климата.
79. Диагностика психологического климата.
80. Корпоративная (организационная) культура и развитие организаций.
81. Понимание организационной культуры.
82. Элементы организационной культуры: цели и ценности организации, традиции, нормы, символы.
83. Элементы организационной культуры: цели и ценности организации.
84. Элементы организационной культуры: традиции.
85. Элементы организационной культуры: символы.
86. Элементы организационной культуры: нормы, и правила.
87. Функции организационной культуры.
88. Социально-психологическая диагностика в организации.
89. Социально-психологическое развитие организационной культуры.
90. Предупреждение стресса и эмоционального выгорания в управлении.
91. Предупреждение стресса в управлении.
92. Предупреждение эмоционального выгорания в управлении.
93. Производственный стресс: сущность, виды и причины.
94. Производственный стресс: виды и причины.
95. Производственный стресс: причины.
96. Производственный стресс: способы профилактики.
97. Взаимосвязь стресса и межличностных конфликтов.
98. Влияние уровня притязаний человека на стресс в жизни.
99. Профессиональные деформации руководителя и персонала
100. Методы профилактики эмоционального выгорания у менеджеров и персонала.
101. Психолого-профессиональное обеспечение управления персоналом.
102. Профессиональная ориентация и отбор кадров.
103. Концепция профотбора.
104. Концепция профотбора: профессиограммы.
105. Концепция профотбора: психогаммы.
106. Концепция профотбора: модули профессий.
107. Концепция профессионального развития личности.
108. Концепция профессионального развития личности: уровни профессионализма.
109. Концепция профессионального развития личности: этапы, ступени профессионализма.
110. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение.
111. Психологическое обеспечение работы с резервом кадров.

112. Психология принятия управленческих решений.
113. Этапы выработки управленческих решений
114. Психологические барьеры на пути принятия управленческих решений.
115. Влияние людей друг на друга в процессе управленческих решений.
116. Влияние личностных качеств руководителя на выработку управленческих решений.
117. Информационные проблемы менеджмента.
118. Явление обмена информацией в управлении: сущность и значение.
119. Коммуникационные сети и их виды.
120. Ролевые и манипулятивные классификации коммуникационных сетей.
121. Стратегии манипуляторов в организации.
122. Слухи и сплетни как инструмент иерархического поведения.
123. Слухи и сплетни как инструмент иерархического поведения: причины возникновения слухов в организации.
124. Слухи и сплетни как инструмент иерархического поведения: распространения слухов в организации.
125. Управление слухами: профилактика.
126. Управление слухами: профилактика и противодействие.
127. Управление слухами: противодействие.
128. Управление персоналом в образовательной организации.
129. Система управления персоналом в образовательной организации.
130. Подбор и расстановка кадров.
131. Повышение квалификации педагогических работников.
132. Оценка и аттестация педагогических работников.
133. Нематериальная мотивация сотрудников.
134. Оценка персонала.
135. Аттестация персонала: подготовка.
136. Аттестация персонала: проведение.
137. Аттестация персонала: обратная связь.
138. Профессиональные кризисы.
139. Профессиональные кризисы: способы профилактики.
140. Психологическое сопровождение изменений на предприятии.

2.2.2.Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»)

2021/2022 учебный год

ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ
кафедра психологии

экзамен (устный/письменный) по дисциплине «**Психология управления персоналом**»

Код/названия направлений подготовки 37.03.01 Психология,
ОФО, ОЗФО

Билет № 7

1. Нормативное поведение в группе и его особенности. Концепция формирования групповых норм М. Шерифа и С. Аша.
2. Стихийные процессы передачи информации. Слухи.
3. Социальная фасилитация

Утверждено на заседании кафедры психологии,
протокол № ____ от _____ 2021 года.

Заведующий кафедрой

Е.И. Барышева

Экзаменатор

Н.В. Провоторова