Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Комарова Светлана Юриевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 29.05.2023 13:31:25
Уникальный программный ключ:
43ba42f5deae4116bbfcbb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

Экономический факультет

ОПОП по направлению подготовки
09.04.02 Информационные системы и технологии

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по освоению учебной дисциплины

Б1.0.02 Психология управления

Направленность (профиль) «Информационные системы и технологии»

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра	Кафедра философии, истории, экономической теории и права
Разработчик, канд. пед. наук, доцент	О.З. Кузнецова

Омск 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Место учебной дисциплины в подготовке	4
2. Структура учебной работы, содержание и трудоёмкость основных элементов дисциплины	17
2.1. Организационная структура, трудоемкость и план изучения дисциплины	17
2.2. Содержание дисциплины по разделам	17
3. Общие организационные требования к учебной работе обучающегося	19
3.1. Организация занятий и требования к учебной работе обучающегося	19
4. Лекционные занятия	19
5. Практические занятия по курсу и подготовка обучающегося к ним	20
6. Общие методические рекомендации по изучению отдельных разделов дисциплины	23
7. Общие методические рекомендации по оформлению и выполнению отдельных видов ВАРС	25
7.1. Рекомендации по подготовке доклада	25
7.1.1. Шкала и критерии оценивания доклада	26
7.1.2. Рекомендации по выполнению презентации	26
7.1.3. Шкала и критерии оценивания презентации	27
7.2. Рекомендации по самостоятельному изучению тем	27
8. Текущий (внутрисеместровый) контроль хода и результатов учебной работы обучающегося	29
8.1. Вопросы для самоподготовки	29
8.1.1. Шкала и критерии оценивания самоподготовки	30
9. Промежуточная (семестровая) аттестация	30
9.1 Нормативная база проведения промежуточной аттестации по результатам изучения дисциплины	31
9.3. Заключительное тестирование по итогам изучения дисциплины	31
9.2.1. Шкала и критерии оценивания заключительного тестирования по итогам изучения дисциплины	37
10. Учебно-информационные источники для изучения дисциплины	40

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящее издание является основным организационно-методическим документом учебно-методического комплекса по дисциплине в составе основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО). Оно предназначено стать для них методической основой по освоению данной дисциплины.

2. Содержательной основой для разработки настоящих методических указаний послужила Рабочая программа дисциплины, утвержденная в установленном порядке.

3. Методические аспекты развиты в учебно-методической литературе и других разработках, входящих в состав УМК по данной дисциплине.

4. Доступ обучающихся к электронной версии Методических указаний по изучению дисциплины, обеспечен в информационно-образовательной среде университета.

При этом в электронную версию могут быть внесены текущие изменения и дополнения, направленные на повышение качества настоящих методических указаний.

Уважаемые обучающиеся!

Приступая к изучению новой для Вас учебной дисциплины, начните с вдумчивого прочтения разработанных для Вас кафедрой специальных методических указаний. Это поможет Вам вовремя понять и правильно оценить ее роль в Вашем образовании.

Ознакомившись с организационными требованиями кафедры по этой дисциплине и соизмерив с ними свои силы, Вы сможете сделать осознанный выбор собственной тактики и стратегии учебной деятельности, уберечь самих себя от неразумных решений по отношению к ней в начале семестра, а не тогда, когда уже станет поздно. Используя эти указания, Вы без дополнительных осложнений подойдете к промежуточной аттестации по этой дисциплине. Успешность аттестации зависит, прежде всего, от Вас. Ее залог – ритмичная, целенаправленная, вдумчивая учебная работа, в целях обеспечения которой и разработаны эти методические указания.

1. Место учебной дисциплины в подготовке выпускника

Учебная дисциплина относится к дисциплинам ОПОП университета, состав которых определяется вузом и требованиями ФГОС.

Цель дисциплины – способствовать формированию психологической управленческой культуры руководителя, позволяющей эффективно осуществлять организационно-управленческую деятельность в профессиональной сфер

В ходе освоения дисциплины обучающийся должен:

иметь целостное представление о психологических закономерностях управленческой деятельности;

владеть: отдельными методами диагностики профессионально-важных качеств субъектов и объекта управления; мотивации и организации процесса саморазвития;

знать: историю, методологию психологии управления; теоретические концепции психологии управления;

свойства личности как объекта и субъекта управления; основные психологические проблемы управления людьми;

принципы организации трудовой деятельности человека;

основные управленческие функции и способы управленческого воздействия;

уметь: пользоваться психологическими методами изучения личности и поведения руководителей и сотрудников; исследовать межличностные отношения в группе, определять статус каждого работника в группе;

определять в управлении организацией доминирующие стили управления, стратегию управления коллективом соответствующие обстоятельствам;

использовать психологические знания в процессе управления, в разрешении конфликтов, принятии управленческих решений

.

1.1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в результате освоения учебной дисциплины:

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		**Код и наименование индикатора достижений компетенции**	**Компоненты компетенций,** формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
Универсальные компетенции					
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1$_{УК-3}$ Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	психологические основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	планирования работы команды
		ИД-2$_{УК-3}$ Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которы-	психические свойства личности	учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	отдельными навыками диагностики психических особенностей личности

		ми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий			
		ИД-3 ук-3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	психологические основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулированиями конфликтными ситуациями
		ИД-4 ук-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует	психологию управления трудовым коллективом	применять знания психологии личности и трудового коллектива при распределении поручений и делегировании полномочий	планирования работы коллектива
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1$_{УК-6}$ Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	отдельные методы саморазвития	применять отдельные методы саморазвития	отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития
		ИД-2$_{УК-6}$ Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
		ИД-3 ук-6 Планирует профессиональную траекторию с учетом професси-	фазы профессионального роста	планировать профессиональный рост	отдельными навыками профессионального становления

		ональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда			
		ИД-4 ук-6 Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	психологические аспекты принятия управленческого решения	анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления

1.2. Описание показателей, критериев и шкал оценивания и этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено	Зачтено			
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.				
Критерии оценивания								
УК-3	ИД-1$_{УК3-}$	Полнота знаний	Знает психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.				Доклад/ Устный ответ/ тестирование

		Наличие умений	Умеет определять стратегию командной работы	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки планирования работы команды	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-2$_{УК-3}$	Полнота знаний	Знает психические свойства личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ Презентация

					3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3$_{УК-3}$	Полнота знаний		Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для реше-	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.	

				ния практических (профессиональных) задач	2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет определять стратегии поведения в конфликте	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками психологического регулированиями конфликтными ситуациями	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	

	ИД-4$_{УК-6}$	Полнота знаний	Знает психологию управления трудовым коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет применять знания психологии личности трудового коллектива при распределении поручений и делегировании полномочий	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мнений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет опытом планирования работы коллектива	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	

					3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
УК-6	ИД-1$_{УК6-}$	Полнота знаний	Знает отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация/ тестирование
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет отдельные навыки профессионального и личностного саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.	

				практических (профессиональных) задач	2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-2$_{УК-6}$	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	

		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-З$_{УК-6}$	Полнота знаний	Знает фазы профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональный рост	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции пол-	

					ностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками профессионального становления	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-4$_{УК-6}$	Полнота знаний	Знает психологические аспекты принятия управленческого решения	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в це-	

				(профессиональных) задач	лом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	

2. Структура учебной работы, содержание и трудоёмкость основных элементов дисциплины

2.1 Организационная структура, трудоемкость и план изучения дисциплины

Дисциплина изучается в 1 семестре 1 курса очной формы обучения, продолжительность семестра– 18 4/6 недель.

Дисциплина изучается на 1 курсе заочной формы обучения, продолжительность теоретического обучения на 1 курсе составляет 32 2/6 недель.

Вид учебной работы		Трудоемкость, час			
		семестр, курс*			
		очная форма		заочная форма	
		№ 1 сем.	№ сем.	№ 1 курс	№ курса
1. Аудиторные занятия, всего					
- лекции		12		2	
- практические занятия (включая семинары)		24		6	
- лабораторные работы					
2. Внеаудиторная академическая работа		72		96	
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:		22		22	
Выполнение и сдача/защита индивидуального/группового задания в виде**					
- презентаций		12		12	
- доклада		10		10	
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы				60	
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям		48		12	
2.4 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (*за исключением учтённых в пп. 2.1 – 2.2):*		2		2	
3. Получение зачёта по итогам освоения дисциплины				4	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	**Часы**	**108**		108	
	Зачетные единицы	**3**		3	

Примечание:
* – ***семестр*** – для очной и очно-заочной формы обучения, ***курс*** – для заочной формы обучения;
** – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.;

2.2. **Укрупнённая содержательная структура учебной дисциплины и общая схема её реализации в учебном процессе**

Номер и наименование раздела дисциплины. Укрупненные темы раздела		Трудоемкость раздела и ее распределение по видам учебной работы, час.							Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел
		общая	Аудиторная работа				ВАРС			
			всего	лекции	занятия		всего	Фиксированные виды		
					практические (всех форм)	лабораторные				
Очная форма обучения										
1	**Раздел I. Психология управления в системе психологического знания**	**24**	**8**	**4**	**4**		**16**	**4**	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
2	**Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления**	**32**	**14**	**4**	**10**		**18**	**6**	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
3	**Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления**	**26**	**8**	**2**	**6**		**18**	**6**	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
4	**Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост**	**24**	**6**	**2**	**4**		**18**	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях						2		Итоговое тестирование	
	Промежуточная аттестация		×	×	×	×	×	×	зачет	
	Итого по дисциплине	108	36	12	24		72	22		
Заочная форма обучения										
1	**Раздел I. Психология управления в системе психологического знания**	**14**	**2**	**2**			**12**	**4**	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
2	**Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления**	**30**	**2**		**2**		**28**	**6**	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
3	**Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления**	**30**	**2**		**2**		**28**	**6**	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
4	**Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост**	**30**	**2**		**2**		**28**	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6

	Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях								Итоговое тестирование	
	Промежуточная аттестация	4							зачет	
	Итого по дисциплине	108	8	2	6		96	22		

3. Общие организационные требования к учебной работе обучающегося

3.1. Организация занятий и требования к учебной работе обучающегося

Организация занятий по дисциплине носит циклический характер. По трем разделам предусмотрена взаимоувязанная цепочка учебных работ: лекция – самостоятельная работа обучающихся (аудиторная и внеаудиторная). На занятиях студенческая группа получает задания и рекомендации.

Для своевременной помощи обучающимся при изучении дисциплины кафедрой организуются индивидуальные и групповые консультации, устанавливается время приема выполненных работ.

Учитывая статус дисциплины к её изучению предъявляются следующие организационные требования;:

- обязательное посещение обучающимся всех видов аудиторных занятий;
- ведение конспекта в ходе лекционных занятий;
- качественная самостоятельная подготовка к практическим занятиям, активная работа на них;
- своевременная сдача преподавателю отчетных документов по аудиторным и внеаудиторным видам работ;
- в случае наличия пропущенных обучающимся занятиям, необходимо получить консультацию по подготовке и оформлению отдельных видов заданий.

Для успешного освоения дисциплины, обучающемуся предлагаются учебно-информационные источники в виде учебной, учебно-методической литературы по всем разделам.

4. Лекционные занятия

Для изучающих дисциплину читаются лекции в соответствии с планом, представленным в таблице 3.

Таблица 3 - Лекционный курс.

№ раздела	№ лекции	Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час. очная форма	Трудоемкость по разделу, час. заочная форма	Применяемые интерактивные формы обучения
		Раздел I. Психология управления в системе психологического знания			
1	1	**Тема: Методологические основы психологии управления**	2	2	Тематическая лекция
		1. Определение, объект, предмет, цель и задачи психологии управления			
		2. Место психологии управления среди других наук			
	2	**Тема: Основные этапы развития психологии управления**	2		Тематическая лекция
		1. Психологизация менеджмента и управления людьми			
		2. Предпосылки возникновения психологии управления			
		3. Управление и его содержание			
		ИТОГО по Разделу 1	4	2	
		Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления			
2	3	Тема: **Свойства личности как объекта управления**	2		Тематическая лекция с элементами проблематизации
		1.Понятие личности в психологии			
		2.Основные психологические теории личности			
		3.Типология личностей в трудовой деятельности: экономический, социальный, психологический человек.			
	4	Тема: **Мотивация в профессиональной деятельности человека**	2		Тематическая лекция
		1. Потребностно-мотивационная сфера личности			
		2. Мотивационные состояния: установки, интересы, желания, стремления и влечения.			
		ИТОГО по разделу 2	4		
		Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления			
3		Тема **Трудовой коллектив как объект управления**	2		Тематическая лекция с элементами визуализации
		1.Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения.			
		2. Кадровая политика в организации для создания высокоорганизованного коллектива			
		ИТОГО по разделу 3	2		
		Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост			
4.		Тема: **Психология принятия управленческих решений**	2		Тематическая лекция с элементами проблематизации
		1.Понятие и типология управленческих решений.			
		2. Основные признаки «хорошего решения».			
		3. Этапы выработки управленческих решений			
		ИТОГО по Разделу 4	2		
		Общая трудоемкость лекционного курса	12	2	x
Всего лекций по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:		час.

- очная форма обучения	12	- очная форма обучения	6
- заочная форма обучения	2	- заочная форма обучения	

Примечания:
- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6;
- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.

5. Практические занятия по дисциплине и подготовка к ним

Практические занятия по курсу проводятся в соответствии с планом, представленным в таблице 4.

№ раздела (модуля)	№ занятия	Тема занятия / Примерные вопросы на обсуждение (для семинарских занятий)	Трудоемкость по разделу, час. очная форма	Трудоемкость по разделу, час. заочная форма	Используемые интерактивные формы**	Связь занятия с ВАРС*
1	2	3	4	5	6	7
		Раздел I. Психология управления в системе психологического знания				
1	1	*Тема семинара* **. Основные направления развития психологии управления.** 1. Основные этапы в развитии науки управления 2.Основные подходы в управлении 3. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления	2		Тематический семинар	ОСП
	2	*Тема семинара* **Основные мировые управленческие культуры** 1. Понятие «управленческая культура». 2. Основные мировые управленческие культуры	2		Тематический семинар	УЗ СРС
		ИТОГО по Разделу 1	4			
		Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления				
2	3	*Тема семинара* ***Личность как объект управления*** 1. Психологическая структура личности 2.Психологические роли сотрудников в организации 3. Жизненные стратегии личности	2	2	Тематический семинар с элементами визуализации	УЗ СРС
2	4	*Тема семинара* ***Психологические регуляторы деятельности и поведения личности*** 1. Эмоциональная сфера личности 2. Волевая сфера личности 3. Потребностно-мотивационная сфера личности 4. Диагностика психических свойств личности	2		Тематический семинар с элементами психодиагностики	ОСП
2	5	*Тема семинара* **Мотивация труда** 1. Понятие мотивация и стимулирование. Виды, типы,	2		Тематический семинар	ОСП

		уровни мотивации				
		2. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении				
		3. Теории мотивации				
2	6,7	*Тема семинара:* **Личность как субъект управления**	4		Тематический семинар с элементами психодиагностики	УЗ СРС
		1. Психологический портрет руководителя				
		2. Требования к современному руководителю				
		3. Руководитель как субъект управления				
		4. Психология руководства и лидерства				
		5. Психология этики и социальной ответственности руководителя				
		6. Саморазвитие руководителя				
		ИТОГО по Разделу 2	10	2		
		Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления				
3	8	*Тема семинара*: **Психология управления трудовым коллективом**	2	2	Тематический семинар	ОСП
		1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива				
		2.Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление				
		3.Развитие трудового коллектива				
3	9	*Тема семинара*: **Малая группа как объект управления**	2		Тематический семинар	ОСП
		1. Малая группа как объект управления.				
		2. Взаимодействие членов группы.				
		3. Эффективность совместной групповой деятельности.				
		3. Понятие и принципы управленческого общения.				
63	10	*Тема семинара*: **Психологические основы управления конфликтными ситуациями**	2		Тематический семинар	УЗ СРС
		1. Понятие конфликта				
		2. Причины возникновения конфликта				
		3. Стратегии поведения в конфликте				
		4. Способы разрешения конфликта				
		ИТОГО по Разделу 3	6	2		
		Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост				
4	11	*Тема семинара*: **Психология управленческих решений**	2		Тематический семинар	ОСП
		1.Психологические аспекты принятия решений.				
		2. Поведение руководителя при принятии решения.				
		3. Содержание и стили принятия управленческих решений.				

		4. Организация групповых решений. 5.Психологические особенности принятия групповых решений				
4	12	*Тема семинара:* **Психология стилей руководства** 1. Социально-психологическая сущность стилей руководства 2. Психология классических стилей руководства 3. Психология современных стилей руководства 4. Психология специальных стилей руководства	2	2	Тематический семинар с элементами психодиагностики	ОСП
		ИТОГО по Разделу 4	4			

Всего практических занятий по дисциплине:	час.	Из них в интерактивной форме:	час.
- очная обучения	24	- очная/ форма обучения	6
- заочная форма обучения		- заочная форма обучения	4
В том числе в форме семинарских занятий	24		
- очная/очно-заочная форма обучения			
- заочная форма обучения	6		

** Условные обозначения:*
ОСП – предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; **УЗ СРС** – на занятии выдается задание на конкретную ВАРС; **ПР СРС** – занятие содержательно базируется на результатах выполнения обучающимся конкретной ВАРС.

Примечания:
- материально-техническое обеспечение практических занятий – см. Приложение 6;
- обеспечение практических занятий учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.

Подготовка обучающихся к практическим занятиям осуществляется с учетом общей структуры учебного процесса. На практических занятиях осуществляется входной и текущий аудиторный контроль в виде опроса, по основным понятиям дисциплины.

Для осуществления работы по подготовке к занятиям, необходимо ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, внимательно ознакомиться с литературой и электронными ресурсами, с рекомендациями по подготовке, вопросами для самоконтроля.

6. Общие методические рекомендации по изучению отдельных разделов дисциплины

При изучении конкретного раздела дисциплины, из числа вынесенных на лекционные и практические занятия, обучающемуся следует учитывать изложенные ниже рекомендации. Обратите на них особое внимание при подготовке к аттестации.

Работа по теме прежде всего предполагает ее изучение по учебнику или пособию. Следует обратить внимание на то, что в любой теории, есть либо неубедительные, либо чересчур абстрактные, либо сомнительные положения. Поэтому необходимо вырабатывать самостоятельные суждения, дополняя их аргументацией, что и следует демонстрировать на семинарах. Для выработки самостоятельного суждения важным является умение работать с научной литературой. Поэтому работа по теме кроме ее изучения по учебнику, пособию предполагает также поиск по теме научных статей в научных журналах по психологии. Такими журналами являются: Вестник РГГУ. Серия «Психология. Педагогика. Образование». - 2019, Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России и др. Выбор статьи, относящейся к теме, лучше делать по последним в году номерам, где приводится перечень статей, опубликованных за год.

Самостоятельная подготовка осуществляется в виде подготовки к а семинарам по заранее известным темам и вопросам, заданиям.

Раздел 1. Психология управления в системе психологического знания

Краткое содержание

Определение, объект, предмет, цель и задачи психологии управления. Предпосылки возникновения и развития психологии управления. Место психологии управления среди других наук. Человек – экономический. Основные этапы развития психологии управления: человек–экономический, человек–социальный, человек–психологический. Современные тенденции развития управленческой мысли.

Вопросы для самоконтроля по разделу:

1. Психология управления, объект и предмет изучения
2. Предпосылки возникновения и основные направления развития психологии управ-ления.
3. Базовые понятия психологии управления.
4. Психология управления и другие науки
5. «Психологизация» менеджмента и управления людьми.
6. Основные направления развития психологии управления в XXI веке

Процедура оценивания

Оценивается на занятии по итогам изучения раздела в форме устного опроса, оценки презентаций, докладов.

Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления

Краткое содержание

Личность как объект управления. Понятие и основные особенности личности. Психические процессы и их значение в восприятии и воспроизведении информации. Психические состояния и психические свойства личности, психические образования и их роль в эффективности управления. Основные мотивационные модели, их психологические особенности. Мотивационные и демотивацинные факторы в управлении. Психология руководства и лидерства. Психология этики и социальной ответственности руководителя. Саморазвитие руководителя

Вопросы для самоконтроля по разделу:

1. Понятие о человеке и личности как объекте управления.
2. Структура личности.
3. Психологические школы изучения личности.
4. Типология личностей.
6. Характер.
7. Направленность личности.
8. Способности.
9. «Я-концепция» и самооценка личности.
10. Психологические регуляторы деятельности и поведения
11. Руководитель как субъект управления.
12. Личность руководителя.
13. Руководитель и управление людьми.
14. Основные психологические принципы управления людьми.
15.Руководитель и лидер

Процедура оценивания

Оценивается на занятии по итогам изучения раздела в форме устного опроса, оценки презентаций, докладов.

Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления

Краткое содержание

Трудовой коллектив: понятие, функции. Условия создания высокоорганизованного коллектива. Кадровая политика в организации для создания высокоорганизованного коллектива. Малая группа как объект управления. Психологическая характеристика малых групп как объекта управления. Психологические особенности и основные параметры малой группы.

Вопросы для самоконтроля по разделу:

Трудовой коллектив как объект управления.
Условия создания высокоорганизованного коллектива.
Психологические особенности управленческой деятельности.
Принципы управления организацией.
Власть и организационное воздействие в организации.
Малая группа как объект управления.

Психологические особенности и основные параметры малой группы.
Эффективность совместной групповой деятельности.

Процедура оценивания

Оценивается на занятии по итогам изучения раздела в форме устного опроса, оценки презентаций, докладов.

Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост

Краткое содержание

Психология управленческих решений. Понятие и типология управленческих решений. Основные признаки «хорошего решения». Этапы выработки управленческих решений Психология стилей руководства. Стратегии поведения в конфликте

Вопросы для самоконтроля по разделу:

Подходы и классификация управленческих решений.
Основные признаки хорошего решения.
Этапы выработки управленческих решений.
Психологические аспекты принятия решения.
Содержание и стили принятия управленческих решений.
Организация групповых решений.
Понятие стилей руководства.
Природа и социальная роль конфликтов.
2. Внутриличностные конфликты.
Управление конфликтами.
Стили разрешения конфликта.

Процедура оценивания

Оценивается на занятии по итогам изучения раздела в форме устного опроса, оценки презентаций, докладов.

Шкала и критерии оценивания

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

устного ответа

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ хорошо структурирован, логично и грамотно изложен.

Оценка «не зачтено» ставится если:
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ плохо структурирован, материал неграмотно изложен

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

доклада

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;
- **Оценка «не зачтено» ставится если:**
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен;

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- **Раскрытие проблемы.** Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
- **Представление**. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.
- **Изложение материала**. Студент ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, формулирует выводы.
- **Ответы на вопросы.** Ответы на вопросы полные с привидением примеров.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема не раскрыта.

- **Представление**. Представляемая информация не систематизирована. Неправильно используются профессиональные термины.

- Изложение материала. Студент не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

7. ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОФОРМЛЕНИЮ И ВЫПОЛНЕНИЮ ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ВАРС

7.1. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА

Учебные цели, на достижение которых ориентировано выполнение доклада: получить целостное представление об основных современных проблемах Психологии и путей их решения.

Учебные задачи, которые должны быть решены обучающимся в рамках выполнения доклада:

- самостоятельное изучение и систематизация актуальные проблемы Психологии;
- накопление опыта работы с научной литературой, формирование исследовательских умений;
- формирование способности критически осмысливать, логически излагать, аргументировано формулировать выводы по изученному материалу.

Обучающийся выбирает тему доклада самостоятельно. Доклад сообщается в рамках аудиторных семинарских занятий (для очной формы обучения), сдается на проверку (для заочной формы обучения).

Самостоятельную работу над темой доклада следует начать с изучения литературы.

При подготовке текста доклада студент должен отобрать не менее 6 наименований печатных изданий (книг, статей, сборников, нормативно-правовых актов). Предпочтение следует отдавать литературе, опубликованной в течение последних 5 лет. Допускается обращение к Интернет-сайтам.

Осуществив отбор необходимой литературы, студенту необходимо составить рабочий план доклада или сообщения. В соответствии с составленным планом производится изучение литературы и распределение материала по разделам доклада. Необходимо отмечать основные, представляющие наибольший интерес положения изучаемого источника.

Изложение текста доклада должно быть четким, аргументированным. Не стоит увлекаться сложной терминологией, особенно если студент сам не совсем свободно ею владеет. Уяснить значение терминов можно в справочно-энциклопедических изданиях, словарях, нормативно-правовых источниках.

Изучая литературу, студент неизбежно столкнется с научной полемикой разных авторов, с различными подходами в рассмотрении вопросов. Следует учитывать все многообразие точек зрения, а в случае выбора какой-либо одной из них - обосновывать, аргументировать свою позицию.

При необходимости изложение своих взглядов на проблемы можно подтвердить цитатами. Цитирование представляет собой дословное воспроизведение фрагмента какого-либо текста. Поэтому необходимо тщательно выверить соответствие текста цитаты источнику.

В заключение доклада студент должен сделать выводы по теме.

Итоги работы по докладу заслушиваются на практическом занятии. Доклад представляется в электронном и бумажном виде

Требования к оформлению: Шрифт Times New Roman, 14 размер, интервал 1,5. Объем не более 6 страниц формата А4. Продолжительность доклада не более 7 минут. В сообщении раскрываются основные положения доклада.

***Перечень примерных тем* докладов**

1. Основные направления развития психологии управления.
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Личность как объект управления
4. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
5. Мотивация труда
6. Личность как субъект управления
7. Психология управления трудовым коллективом
8. Малая группа как объект управления
9. Психологические основы управления конфликтными ситуациями
10. Психология управленческих решений
11. Психология стилей руководства

6.1.1. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ДОКЛАДА
доклада

Оценка «зачтено» ставится если:

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;
- **Оценка «не зачтено» ставится если:**
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен;

6.2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Презентация — это представление информации для целевой аудитории, с использованием разнообразных средств привлечения внимания и изложения материала.

К особенностям презентаций можно отнести большое число материала, иллюстрирующего слова оратора, краткость и четкость изложения, вместе с высоким уровнем мотивирования публики, интерактивность.

Презентация: применение в процессе обучения.

Перечень разделов учебной дисциплины для подготовки презентаций

1	Психология управления в системе психологического знания
2	Личность и ее потенциал в системе управления
3	Организация и малая группа как объект управления
4	Управленческие решения и карьерный рост

Последовательность создания презентации:

1. структуризация учебного материала,
2. составление сценария презентации,
3. разработка дизайна мультимедийного представления,
4. подготовка медиафрагментов (аудио, видео, анимация, текст),
5. проверка на работоспособность всех элементов презентации.

Основные правила подготовки учебной презентации:

Презентация не должна быть перегружена графикой. При создании мультимедийных презентаций необходимо будет учитывать особенности восприятия учебной информации с экрана.

Одним из важных моментов является сохранение единого стиля, унифицированной структуры и формы представления учебного материала.

При создании презентации предполагается ограничиться использованием двух или трех шрифтов. Вся презентация должна выполняться в одной цветовой палитре.

Важно проверить презентацию на удобство её чтения с экрана.

Тексты презентации не должны быть большими. Выгоднее использовать сжатый, информационный стиль изложения материала.

При подготовке мультимедийных презентации возможно использование ресурсов сети Интернет, современных мультимедийных энциклопедий и электронных учебников.

Систематическое использование учебных презентаций с применением пакета офисных программ, на занятиях приводит к целому ряду последствий:

1. происходит повышение уровня использования наглядности,
2. увеличивается производительность,
3. устанавливается прочная межпредметная связь с информатикой,
4. формируется логика подачи учебного материала, что положительным образом сказывается на уровне знаний.

Требования к электронной презентации

В презентации должно быть отражено основное содержание изучаемой темы в соответствии с планом.

Структура презентации

1. Титульный слайд должен содержать следующую информацию:
- Название темы
- Фамилия, Имя, группа, направление подготовки автора
- План

2.Основная часть – презентация исследования

3. Заключение/ выводы/ краткое резюме.

4. Список использованных источников

5. 3-4 вопроса по содержанию презентации для проверки понимания содержания слушателями

Оформление слайдов

1. Каждый слайд (кроме первого) должен иметь короткое название (заголовок, без точки в конце), набранное шрифтом на 2 и более пт, чем основной размер шрифта .

2. Для основного текста рекомендуемый размер шрифта ≥ 22пт.

3. Файл презентации должен быть выполнен в пакете офисных программ

4. Изображения, размещенные на одном слайде желательно привести к единому размеру.

Перечень примерных тем презентаций

1. Психология управления как наука
2.Основные этапы развития психологии управления
3.Психологические закономерности управленческой деятельности
4. Личность как субъект управления
5. Личность как субъект управления
6.Трудовой коллектив как объект управления
7. Управленческое управление
7.Основы лидерства

7.1.3.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭЛЕКТРОННОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.

- **Представление**. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.

- Изложение материала. Студент ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Ответы на вопросы полные с привидением примеров.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема не раскрыта.

- **Представление**. Представляемая информация не систематизирована. Неправильно используются профессиональные термины.

- Изложение материала. Студент не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

7.2. Рекомендации по самостоятельному изучению тем

ВОПРОСЫ
для самостоятельного изучения темы

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час	Форма текущего контроля по теме
Очная форма обучения			
	не предусмотрено		
	Заочная форма обучения		
1	Основные этапы становлении психологии управления	6	
1	Основные мировые управленческие культуры	8	презентация
2	Понятие мотивация и стимулирование. Виды, типы, уровни мотивации	4	конспект
2	Теории мотивации: содержательные, процессуальные	11	презентация
2	Руководитель как субъект управления. Саморазвитие руководителя	11	конспект
3	Психология принятия управленческих решений	11	конспект
4	Психология стилей руководства	11	конспект
6Примечание: - учебная, учебно-методическая литература и иные библиотечно-информационные ресурсы и средства обеспечения самостоятельного изучения тем – см. Приложения 1-4.			

Общий алгоритм самостоятельного изучения темы

1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме (ори-

ентируясь на вопросы для самоконтроля).
2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы
3) Выбрать форму отчетности конспектов
2) Оформить отчётный материал в установленной форме в соответствии методическими рекомендациями
3) Провести самоконтроль освоения темы по вопросам, выданным преподавателем
4) Предоставить отчётный материал преподавателю
5) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы
6) Принять участие в указанном мероприятии, пройти заключительное тестирование в установленное для внеаудиторной работы время

7.2.1 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
самостоятельного изучения темы

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
устного ответа

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ хорошо структурирован, логично и грамотно изложен.

Оценка «не зачтено» ставится если:
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ плохо структурирован, материал неграмотно изложен

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
доклада

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;
- **Оценка «не зачтено» ставится если:**
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОНСПЕКТА ПО ИЗУЧАЕМОЙ ТЕМЕ

оценка **«*зачтено*»** выставляется, если обучающийся на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы

- оценка **«*не зачтено*»** выставляется, если обучающийся не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы. Затрудняется отвечать на вопросы по теме.

. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.

- **Представление**. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.

- **Оформление. И**спользованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.

- Изложение материала. Студент ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Ответы на вопросы полные с привидением примеров.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема не раскрыта.

- **Представление**. Представляемая информация не систематизирована. Неправильно используются профессиональные термины.

- **Оформление.** Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Имеются ошибки в представляемой информации.

- **Изложение материала**. Студент не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

8. Текущий (внутрисеместровый) контроль хода и результатов учебной работы

Текущий контроль успеваемости

В течение семестра, проводится текущий контроль успеваемости по дисциплине, к которому обучающийся должен быть подготовлен.

Отсутствие пропусков аудиторных занятий, активная работа на практических занятиях, общее выполнение графика учебной работы являются основанием для получения положительной оценки по текущему контролю.

В качестве текущего контроля может быть использован тестовый контроль. Тест состоит из небольшого количества элементарных вопросов по основным разделам дисциплины: неправильные решения разбираются на следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

8.1. ВОПРОСЫ для самоподготовки к семинарским занятиям

В процессе подготовки к семинарскому занятию обучающийся изучает представленные ниже вопросы по темам. На занятии обучающийся демонстрирует свои знания по изученным вопросам в форме устного ответа. Представляет доклад/презентация.

Общий алгоритм самоподготовки
Вопросы для самоподготовки
очная форма обучения

Тема семинара **. Основные направления развития психологии управления.**
1. Основные этапы в развитии науки управления
2.Основные подходы в управлении
3. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
Тема семинара **Основные мировые управленческие культуры**
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры
Тема семинара ***Личность как объект управления***
1. Психологическая структура личности
2.Психологические роли сотрудников в организации
3. Жизненные стратегии личности
Тема семинара ***Психологические регуляторы деятельности и поведения личности***
1. Эмоциональная сфера личности
2. Волевая сфера личности
3. Потребностно-мотивационная сфера личности
4. Диагностика психических свойств личности
Тема семинара **Мотивация труда**
1. Понятие мотивация и стимулирование. Виды, типы, уровни мотивации
2. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
3. Теории мотивации
Тема семинара: **Личность как субъект управления**
1. Психологический портрет руководителя
2. Требования к современному руководителю
3. Руководитель как субъект управления
4. Психология руководства и лидерства
5. Психология этики и социальной ответственности руководителя
6. Саморазвитие руководителя
Тема семинара: **Психология управления трудовым коллективом**
1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива
2.Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление
3.Развитие трудового коллектива
Тема семинара: **Малая группа как объект управления**
1. Малая группа как объект управления.

2. Взаимодействие членов группы.
3. Эффективность совместной групповой деятельности.
3. Понятие и принципы управленческого общения.
Тема семинара: **Психологические основы управления конфликтными ситуациями**
1. Понятие конфликта
2. Причины возникновения конфликта
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Способы разрешения конфликта
Тема семинара: **Психология управленческих решений**
1.Психологические аспекты принятия решений.
2. Поведение руководителя при принятии решения.
3. Содержание и стили принятия управленческих решений.
4. Организация групповых решений.
5.Психологические особенности принятия групповых решений
Тема семинара: **Психология стилей руководства**
2. Социально-психологическая сущность стилей руководства
2. Психология классических стилей руководства
3. Психология современных стилей руководства
4. Психология специальных стилей руководства

заочная форма обучения

Тема семинара ***Личность как объект управления***
1. Психологическая структура личности
2.Психологические роли сотрудников в организации
3. Жизненные стратегии личности
Тема семинара: Психология управления трудовым коллективом
1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива
2.Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление
3.Развитие трудового коллектива
Тема семинара: Психология стилей руководства
1. Социально-психологическая сущность стилей руководства
2. 2. Психология классических стилей руководства
3. 3. Психология современных стилей руководства
4. 4. Психология специальных стилей руководства

8.1.1.ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ САМОПОДГОТОВКИ:
ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
устного ответа

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ хорошо структурирован, логично и грамотно изложен.

Оценка «не зачтено» ставится если:
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ плохо структурирован, материал неграмотно изложен

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
доклада

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;
- **Оценка «не зачтено» ставится если:**
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен;

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.

- **Представление**. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.

- Изложение материала. Студент ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Ответы на вопросы полные с привидением примеров.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- Раскрытие проблемы. Проблема не раскрыта.

- **Представление**. Представляемая информация не систематизирована. Неправильно используются профессиональные термины.

- Изложение материала. Студент не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

9. Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу

9.1. Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.1.1 настоящего документа
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоёмкости), отведённого на изучение дисциплины
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине; 2) прошёл заключительное тестирование и выполнил проверочную работу

9.2. Заключительное тестирование и проверочная работа по итогам изучения дисциплины

По итогам изучения дисциплины, обучающиеся проходят заключительное тестирование. Тестирование является формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин.

Образцы примерных тестовых заданий к заключительному тестированию по итогам изучения дисциплины

1. Психология управления это……

a. наука о закономерностях проявления и развития психики
b. отрасль, изучающая закономерности поведения людей в группах
c. отрасль, изучающая психологические аспекты управления+

2. **Управление как специфическую деятельность связывают с появлением**-

…….._____

организации.

3. **Идея рассмотрения управления как научной дисциплины и профессии возникла** в **18** веке+
19 веке
20 веке

4. **В настоящее время психология управления имеет два основных источника своего развития**:

ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ

потребности экономики
потребности практики+
потребности развития психологической науки+

5. **В развитии науки управления можно выделить ряд этапов**

РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

классическая школа теории научного менеджмента
школа человеческих отношений
бихевиористическая школа менеджмента
социальная школа менеджмента

6. Познанию реального психологического портрета личности способствуют

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

1. ***Принцип развития.***	a. Способности развиваются в результате изменения условий жизни личности и ее интеллектуально-психологических тренировок.
2. ***Принцип неисчерпаемости.***	b. Ни одна оценка человека при его жизни не может считаться окончательной
3. ***Принцип универсальной талантливости.***	c. Нет людей неспособных, есть люди, занятые не своим делом

7. **Основные функции психики:**
отражение и защита организма
отражение и регуляция поведения и деятельности+
защита организма и представление
регуляция поведения и прогнозирование

8. Психические процессы принято разделять на:
познавательные, эмоциональные, волевые+
познавательные, поведенческие, регуляторные,
психические, физиологические, физические

9. **К психическим свойствам личности относятся**
мышление и сознание
темперамент и способности+
желания и потребности
эмоции и воля

10. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений это
a. субъект
b. индивид
c. индивидуальность
d. личность+

11. Темперамент определяет…
a. память
b. динамические характеристики поведения+
c. содержательные характеристики поведения
d. отношение к явлениям реальности

12. Тип темперамента, относящийся к интровертам
a. холерик и сангвиник
b. холерик и меланхолик
c. флегматик и меланхолик+
d. сангвиник и флегматик

13. Относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности обеспечивают способности
a. общие +
b. специальные
c. коммуникативные

12.Способности, связанные с взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами это
a. предметные +
b. теоретические
c. общие
13.Я концепция включает в себя
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
представление о себе+
самооценку+
внутреннее «Я»
самоотношение+

14. Самооценка осуществляется путем сравнения «Я» идеального "я" с реальным
верно+
неверно
15. **Перечислите основные виды деятельности человека:**
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
предметно-манипулятивная;
игровая; +
трудовая; +
манипулятивная;
учебная; +
производственная;
гедонистическая.

16. **Отражение необходимости (нужды, желанности) чего-то для человека в данный момент, часто переживаемое как внутреннее напряжение и побуждающее его психическую активность - это…**
аффект
потребность+
мотив
влечение

17. **Приписывание другим людям собственных отрицательных качеств, состояний, желаний, как правило, в преувеличенном виде – это … (вид психологической защиты)**
рационализация
проекция +
замещение
сублимация.
18. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются…
референтными+
формальными
условными
19. Формальные группы — это группы…
имеющие официально заданную извне структуру+
в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности
объединенные по какому-либо общему признаку

20. Взаимодействие в малой группе осуществляется
средствами массовой коммуникации
в формальной форме
в непосредственном личном общении**+**
21. Высшей формой социальной активности людей является
ассоциация
коллектив+
корпорация
конгломерат
22. Внешнее согласие с мнением большинства при внутреннем личном несогласии, пассивное принятие существующего порядка вещей называется
конформизмом+
ригидностью
манипулированием

апатией

23. Степень интеграции состава группы относительно ее целей, ценностей, деятельности это…

групповая динамика
групповая сплоченность+
ценностно-ориентационное единство
удовлетворенность групповой деятельностью

24. Способность правильно воспринимать и оценивать себя, строить Я-концепцию формируется у человека благодаря включенность в социальные группы

верно+
неверно

25. Процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется

общением +
привязанностью
социумом
взаимоотношениями

23.Форма общения, когда оба партнера взаимодействуют друг с другом это

сотрудничество+
противоборство
компромиссное взаимодействие
однонаправленное воздействие

24. Невербальный канал коммуникации передает

информацию
смысл
отношение к собеседнику+

25. Структура общения

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

4. цель	d. то, ради чего возникает общение
5. средства	e. способы кодирования, передачи, расшифровки информации, передаваемой в процессе общения
6. содержание	f. восприятия друг друга и установления взаимопонимания
	g. информация, которая передается в процессе общения

1-a, 2-b, 3-d

26. Ситуация, в которой каждая из сторон стремится занять позицию, несовместимую и противоположную по отношению к позиции другой стороны это

недоразумение
противоборство
конфликт+

27. **Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:**

а) психические образования группы
б) психические процессы группы
в) социально-психологический климат группы +

28. **Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:**

а) консенсуса +
б) рациональности
в) конкретности

29. **Неформальный лидер:**

а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
б) человек, на которого официально возложены функции управления
в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями

30. **Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:**

а) взаимодействия исполнителей
б) мотивации исполнителей
в) выбора управленческого решения +

31. **Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой … принятия решения:**
а) методику
б) технологию +
в) средство
32. **Влияние мотивации на групповое поведение человека:**
а) повышает эффективность деятельности +
б) определяет групповое мнение
в) разобщает групповые интересы
33. **Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:**
а) “Гуманизация” +
б) “Поиск компромиссов”
в) “Невмешательство”
34. **Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется**:
а) позицией
б) экспектацией +
в) установкой
35. **Наиболее предпочтительным определением коммуникации можно считать:**
а) систему управления посредством информации
б) передачу информации на большом расстоянии
в) связи между людьми в процессе совместной деятельности +
36. **Целью психологии управления является:**
а) совершенствование экологической среды
б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем +
в) увеличение товарооборота
37. **Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:**
а) групповым интересам
б) групповому мнению
в) традициям группы +
38. **Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется**:
а) попустительским
б) авторитарным
в) делегирующим +
39. **Коммуникативная сторона общения – это**
a. обмен информацией+
b. восприятие людьми друг друга
c. ориентация в ситуации
d. взаимодействие
40. **Перцептивная сторона общения – это**
a. взаимодействие между людьми
b. способ передачи информации
c. восприятие людьми друг друга+
d. манипуляция собеседником
41. **Интерактивная сторона общения заключается в:**
a. способности познания партнера по общению;
b. процессе восприятия друг друга партнерами по общению;
c. организации взаимодействия между индивидами+
d. обмене информацией между людьми.

42. Нижний качественный предел малой группы:
a. 2 человека +
b. 10 человек
c. 12 человек
43. Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:
a. затрудняют контакты
b. повышают оперативность в заключении контрактов +
c. устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов

44. Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:
a. неправильных установок сознания
b. организационно-психологическим
c. социально-психологическим +

45. Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:
a. соподчинения
b. включения +
c. рядорасположенности

46. Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал::
a. Добрынин
b. Керженцев
c. Вендров +

47. Конгломераты:
a. формальные группы
b. неорганизованные или случайно организованные группы +
c. ассоциации

48. Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется:
a. оправданным риском +
b. стандартным риском
c. авантюризмом

49. Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:
a. “Поиск компромиссов”
b. “Жесткое администрирование” +
c. “Невмешательство”

50. Словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации:
a. фасцинация +
b. интеракция
c. перцепция

51. С этим связано преодоление субъективных ошибок, допускаемых руководителем в процессе управленческой деятельности:
a. приобретением опыта деятельности
b. психологической подготовкой +
c. профессиональной подготовкой

52. Таким менеджментом называется управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации:
a. распределенным
b. партиципативным +
c. корпоративным

53. Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение:
a. конформным
b. целенаправленным
c. мотивированным +

54. Навыки и умения в структуре личности являются психическими:
a. процессами
b. образованиями +
c. состояниями

55. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:
a. личностной +
b. специальной
c. организационно-методической

56. Руководитель – это член группы, …
способный оказывать влияние на установки и поведение других людей
на которого официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности+

являющийся самым авторитетным, за которым она признает преимущества и право принимать решения в значимых ситуациях

57. Деятельность организации, направленная на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития:

a. кадровая политика +
b. кадровый резерв
c. дивизиональная оргструктура

58. В теории личности Адлера принцип активности нашел свое воплощение в этом понятии:

a. смысл жизни
b. цель жизни +
c. целеустремленность

60. Внешняя конформность как поведение, связанное с реализацией групповых норм - это…

тенденция вести себя наперекор требованиям группы;
изменение поведения (или выражение согласия) под влиянием группы при внутреннем несогласии с ней; +
изменение мнения и поведения под влиянием группы при внутреннем согласии с ней.

61. **Управленческие решения, основанные на последовательности нормативных аналитических процедур (диагностика, формулирование критериев, выявление альтернатив и их оценка, окончательный выбор) – это …**

решения, основанные на суждениях
интуитивные решения
рациональные решения+

Вопросы и практические задания
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Психология управления»
(зачет)

Вопросы

1. Основные школы управленческой деятельности.
2. Научные школы и их основатели, внесшие значимый вклад становление Психологии управления
3. Сущность закона неопределенности отклика
4. Потребности, составляющие иерархическую структуру личности по А. Маслоу
5. Основные функции управленческой деятельности и их краткая характеристика
6. Категории потребность, мотив, стимул как психологические механизмы мотивации.
7. Авторитарный стиль руководства: психологические особенности и признаки
8. Признаки демократического стиля руководства
9. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства
10. Психологические последствия использования метода наказаний в качестве стимулов деятельности.
11. Основные признаки малой социальной группы
12. Классификация конфликтов по субъектам или сторонам конфликта
13. Тактики поведения руководителя в конфликтной ситуации.
14. Психологические последствия деструктивного конфликта
15. Основные структурные элементы конфликта
16. Стратегии регулирования конфликтов и их краткая характеристика.
17. Требования, предъявляемые к «хорошему» управленческому решению и их содержание.
18. Этапы работы руководителя по принятию рационального решения
19. Виды деятельности и функции руководителя, неподлежащие делегированию.
20. Выгоды делегирования полномочий для руководителя.
21. Пятиступенчатый метод делегирования сложных и новых дел и их психологический смысл.
22. Стадии формирования трудового коллектива и их характеристика.
23. Четыре типа карьеры по Д. Сьюперу
24. Основные мотивы карьерного роста.
25. Этапы управления профессиональным саморазвитием

Практические задания

1.Несмотря на конфликтную ситуацию между сотрудником А и сотрудником Б, первый из них стремиться сохранить мир и добрые взаимоотношения; понимает, что результат намного важнее для сотрудника Б, чем для него; хочет скорее сохранить отношения, чем отстаивать собственные интересы.
Определите, какую стратегию разрешения конфликта выберет сотрудник А.

2. Два дизайнера (А и Б) обсуждают новый интерфейс сайта:
А.— Я думаю, что эта кнопка должна быть здесь, потому что пользователи уже привыкли к такому

расположению.
Б. — А по моему мнению, справа будет удобнее — она как раз под рукой. Но мы можем протестировать оба варианта и выбрать тот, что лучше отработает.
Определите, какую стратегию выбрал дизайнер Б.
3. Управление коллективом со стороны руководителя заключается в грамотном переводе его из одной стадии развития в другую, более высокую. Процесс формирования нового коллектива состоит в прохождении последовательно следующих стадий развития:
возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад). Определите, какой из трех стилей управления: директивный, демократический или попустительский будет наиболее адекватен для коллектива в стадии стабилизации.
4. Работник Иванов А., относится к конвенциональному типу: ориентирован на точность и аккуратность, замечательный исполнитель, любит делать все в срок, часто занимается деятельностью, требующей большой сосредоточенности и внимательности.
Работник Петров И. относится к предприимчивому типу., инициативен, во всем стремится занять лидирующую позицию, стремится к первенству.
Определите, какой работник больше подходит на должность руководителя.
5. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит руководителя в этом поддержать его. Определите, какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?

9.2.1. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
заключительного тестирования по итогам освоения дисциплины

- **оценка «зачтено»** - выставляется, если обучающийся выполнил правильно не менее 60% тестовых заданий.
- **оценка «не зачтено»** - выставляется, если обучающийся выполнил правильно менее 60% тестовых заданий.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
проверочной работы

Оценка «зачтено» ставится если:
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ хорошо структурирован, логично и грамотно изложен.

Оценка «не зачтено» ставится если:
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ плохо структурирован, материал неграмотно изложен

10. Учебно-информационные источники для изучения дисциплины

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМКД), соответствующий данной рабочей программе и прилагаемый к ней. При разработке УМКД кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению. В состав УМКД входят перечисленные ниже и другие источники учебной и учебно-методической информации, средства наглядности.

Предусмотренная рабочей учебной программой учебная и учебно-методическая литература размещена в фондах НСХБ и/или библиотеке обеспечивающей преподавание кафедры.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся размещены в электронном виде в ИОС ОмГАУ-Moodle (URL: http://do.omgau.ru), где:

- обучающийся имеет возможность работать с изданиями ЭБС и электронными образовательными ресурсами, указанными в рабочей программе дисциплины, отправлять из дома выполненные задания и отчёты, задавать на форуме вопросы преподавателю или сокурсникам;
- преподаватель имеет возможность проверять задания и отчёты, оценивать работы, давать рекомендации, отвечать на вопросы (обратная связь), вести мониторинг выполнения заданий (освоения изучаемых разделов) по конкретному студенту и группе в целом, корректировать (в случае необходимости) учебно-методические материалы.

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины Б1.О.02 Психология управления	
Автор, наименование, выходные данные	Доступ
Захарова, Л. Н. Психология управления :учебное пособие / Л. Н. Захарова - Москва : Логос, 2017. – 376 с. – ISBN 978-5-98704-499-5. – Текст : электронный. – URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html. – Режим доступа : по подписке.	http://www.studentlibrary.ru
Пикулева, О. А. Психология самопрезентации личности : монография / О. А. Пикулёва. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 320 с. – ISBN 978-5-16-006926-5. – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/catalog/product/1091021. – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com
Трусь, А. А. Психология управления :учебное пособие / А. А. Трусь – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 317 с. – ISBN 978-985-06-2422-2. – Текст : электронный. – URL : https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850624222.html. – Режим доступа: по подписке.	http://www.studentlibrary.ru
Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России : ежемесячный научно-практический журнал / Национальный союз Управление персоналом (НаСОУП). – Москва : ИНФРА-М, 2012 – . – Выходит ежемесячно. – ISSN 2305-7807/ – Текст : электронный. – URL: https://znanium.com/read?id=105068. – Режим доступа: по полдписке.	http://znanium.com