Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Комарова Светлана Юрьевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 24.11.2025 08:56:51
Уникальный программный ключ:
43ba42f5deae4116bbfcbb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Агрохимии, почвоведения, экологии, природообустройства и водопользования

ОПОП по направлению
19.04.03 - Продукты питания животного происхождения

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по освоению учебной дисциплины

Б1.О.02 Психология управления

Направленность - Биотехнология продуктов лечебного, специального и профилактического питания

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

СОДЕРЖАНИЕ

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

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)
1			2	3	4
Универсальные компетенции					
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-3.1 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-3.2 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-3.3 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-3.4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений	психологию управления трудовым коллективом	применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	планирования работы коллектива
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-6.1 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-6.2 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-6.3 Планирует профессиональную тра-	фазы профессионального роста	планировать профессиональный рост	отдельными навыками организации траектории профессионального

		екторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда			роста
		ИД-6.4 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-3.1.	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 (профессиональ-				

					ных) 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-3.2	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. 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 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 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)	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-3.3	Полнота знаний		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 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 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)	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-3.4	Полнота знаний	Знает психологию управления трудовым коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профес-	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом со-	Доклад/ Устный ответ/ Презентация

				сиональных) задач	ответствует 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 применять знания психологии трудового коллектива при распределении 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 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.	
УК-6	ИД-6.1	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 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 навы-	Имеет отдельные навыки	Компетенция в полной	Сформированность компетенции соответствует	

		ков (владение опытом)	профессионального и личностного саморазвития	мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	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-6.2	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 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)	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-6.3	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.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		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 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)	Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	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-6.4	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	Доклад/ Устный ответ/ Презентация

					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 анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	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)	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

Вид учебной работы		Трудоемкость, час			
		семестр, курс*			
		очная форма		заочная форма	
		№ 1 сем.	№ сем.	№ 2курса	№ курса
1. Аудиторные занятия, всего					
- лекции		8		4	
- практические занятия (включая семинары)		22		8	
- консультации		38			
2. Внеаудиторная академическая работа					
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:		40		92	
Выполнение и сдача/защита индивидуального/группового задания в виде**					
презентации		10		10	
доклада		12		12	
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы				56	
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям		16		16	
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			
3. Получение зачёта по итогам освоения дисциплины				4	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	**Часы**	**108**			
	Зачетные единицы	**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 консультации				
		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Очная форма обучения										
1	**Раздел I. Психология управления в системе психологического знания**	**10**					**10**	**4**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	1.1 Методологические основы психологии управления	8	**8**	2	2	4				
	1.2 Основные этапы развития психологии управления:	6	**6**		2	4				
2	**Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления**	**10**					**10**	**6**	Доклад/ Устный	УК-3 УК-6

	2.1 Свойства личности как объекта управления	8	**8**	2	2	4			ответ	
	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека	6	**6**		2	4				
	2.3. Личность как субъект управления	10	**10**		4	6				
3	**Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления**	**10**					**10**	**6**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	10	**10**	2	4	4				
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями	6	**6**		2	4				
4	**Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост**	8					**8**	**6**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	2.1 Психология управленческих решений	8	**8**	2	2	4				
	2.2 Психология стилей руководства	6	**6**		2	4				
	Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях	2					**2**		Итоговое тестирование	
	Промежуточная аттестация		×	×	×	×	×		зачет	
	Итого по дисциплине	108	**68**	8	22	38	**40**	22		
Заочная форма обучения										
1	**Раздел I. Психология управления в системе психологического знания**	**22**					**22**	**4**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	1.1 Методологические основы психологии управления	2	**2**	2						
	1.2 Основные этапы развития психологии управления:									
2	**Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления**	**22**					**22**	**6**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	2.1 Свойства личности как объекта управления	4	**4**	2	2					
	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека									
	2.3. Личность как субъект управления	2	**2**		2					
3	**Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления**	**22**					**22**	**6**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	2	**2**		2					
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями									
4	**Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост**	**22**					**22**	**6**	Доклад/ Устный ответ	УК-3 УК-6
	2.1 Психология управленческих решений	2	**2**		2					
	2.2 Психология стилей руководства									
	Получение зачёта по итогам освоения дисциплины	**4**					**4**		Итоговое тести-	

									рова-ние	
	Промежуточная аттестация					×	×		зачет	
	Итого по дисциплине	108	**12**	4	8		**92**	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.

№		Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые интерактивные формы обучения
разде-ла	лекции		форма	заочная форма	
1	2	3	4	5	6
1	1	**Тема: Методологические основы психологии управления**	2	2	Тематическая лекция
		1. Определение, объект, предмет, цель и задачи психологии управления			
		2. Основные этапы развития психологии управления			
2	2	Тема: **Личность и ее потенциал в системе управления**	2	2	Тематическая лекция с элементами проблематизации
		1.Понятие личности в психологии			
		2.Типология личностей в трудовой деятельности: экономический, социальный, психологический человек.			
		3. Потребностно-мотивационная сфера личности			
3	3	**Тема: Организация и малая группа как объект управления**	2		Тематическая лекция с элементами визуализации
		1.Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения.			
		2. Кадровая политика в организации для создания высокоорганизованного коллектива			
4.	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			
Общая трудоемкость лекционного курса			8		x

Всего лекций по дисциплине:	час.	Из них в интерактивной форме:	час.
- очная форма обучения	8	- очная форма обучения	6
- заочная форма обучения	4	- заочная форма обучения	2

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.

Таблица 4 - Примерный тематический план практических занятий по разделам учебной дисциплины

№ 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
1	1	*Тема семинара* **. Основные направления развития психологии управления.** 1. Основные этапы в развитии науки управления 2.Основные подходы в управлении 3 Изменение парадигмы управления в 21 в 4. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления	2		Тематический семинар с элементами проблематизации	ОСП
	2	*Тема семинара* **Основные мировые управленческие культуры** 1. Понятие «управленческая культура». 2. Основные мировые управленческие культуры 3. Тенденции развития управленческой мысли 4. Психологические закономерности управленческой деятельности	2		Тематический семинар	УЗ СРС
2	3	*Тема семинара* ***Личность как объект управления*** 1. «Я-концепция», самооценка личности, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности 2.Психологические роли сотрудников в организации 3. Жизненные стратегии личности 4. Способности в структуре личности	2	2	Тематический семинар с элементами визуализации	УЗ СРС
2	4	*Тема семинара* ***Психологические регуляторы деятельности и поведения личности***	2		Тематический семинар с элементами пробле-	ОСП

		1. Эмоциональная сфера личности			матизации	
		2. Волевая сфера личности				
		3. Потребностно-мотивационная сфера личности				
		4. Диагностика психических свойств личности				
2	5	*Тема семинара* **Мотивация труда**	2		Тематический семинар	ОСП
		1. Теории мотивации и их характеристики				
		2. Виды, типы, уровни мотивации				
		3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении				
2	6	*Тема семинара:* **Личность как субъект управления**	2	2	Тематический семинар с элементами проблематизации, психодиагностики	УЗ СРС
		1. Психологический портрет руководителя				
		2. Руководитель как субъект управления				
		3. Психология руководства и лидерства				
		4. Саморазвитие руководителя				
3	7	*Тема семинара*: **Психология управления трудовым коллективом**	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	8	*Тема семинара*: **Малая группа как объект управления**	2	2	Тематический семинар	ОСП
		1. Малая группа как объект управления.				
		2. Эффективность коммуникационных процессов в организации.				
		3. Взаимодействие членов группы.				
		4. Эффективность совместной групповой деятельности.				
		5. Понятие и принципы управленческого общения.				
3	9	*Тема семинара*: **Психологические основы управления конфликтными ситуациями**	2		Тематический семинар с элементами проблематизации	УЗ СРС
		1. Понятие конфликта				
		2. Причины возникновения конфликта				
		3. Стратегии поведения в конфликте				
		4. Способы разрешения конфликта				
4	10	*Тема семинара*: **Психология управленческих решений**	2	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	11	*Тема семинара:* **Психология стилей руководства**	2		Тематический семинар с элементами проблематизации, психодиагностики	ОСП
		1. Социально-психологическая сущность стилей руководства				
		2. Психология классических стилей руководства				
		3. Психология современных стилей руководства				
		4. Психология специальных стилей руководства				

Всего практических занятий по дисциплине:	час.	Из них в интерактивной форме:	час.
- очная обучения	22	- очная/ форма обучения	10
- заочная форма обучения		- заочная форма обучения	
В том числе в форме семинарских занятий	22		
- очная/очно-заочная форма обучения			
- заочная форма обучения	8		4

** 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.Консультации.

Консультации являются одной из форм руководства работой студентов и оказания им помощи в изучении учебного материала. Они проводятся регулярно в процессе всего периода обучения.

7. 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.

8. Общие методические рекомендации по оформлению и выполнению отдельных видов ВАРС

8.1. 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

8.1.1. 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;

9. 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.

9.1. ВОПРОСЫ для самоподготовки к семинарским занятиям

Тема семинара **. Основные направления развития психологии управления.**
1. Основные этапы в развитии науки управления
2.Основные подходы в управлении
3 Изменение парадигмы управления в 21 в
4. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
Тема семинара **Основные мировые управленческие культуры**
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Тенденции развития управленческой мысли
4. Психологические закономерности управленческой деятельности
Тема семинара ***Личность как объект управления***
1. «Я-концепция», самооценка личности, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности
2.Психологические роли сотрудников в организации
3. Жизненные стратегии личности
4. Способности в структуре 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.Теории мотивации и их характеристики
2.Виды, типы, уровни мотивации
3.Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
Тема семинара: **Личность как субъект управления**
1. Психологический портрет руководителя
2. Руководитель как субъект управления
3. Психология руководства и лидерства
4. 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. Эффективность коммуникационных процессов в организации.
3. Взаимодействие членов группы.
4. Эффективность совместной групповой деятельности.
5. 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**
1.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. «Я-концепция», самооценка личности, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности
2.Психологические роли сотрудников в организации
3. Жизненные стратегии личности
4. Способности в структуре личности
Тема семинара: **Личность как субъект управления**
1. Психологический портрет руководителя
2. Руководитель как субъект управления
3. Психология руководства и лидерства
4. Саморазвитие руководителя
Тема семинара: **Малая группа как объект управления**
1. Малая группа как объект управления.
2. Эффективность коммуникационных процессов в организации.
3. Взаимодействие членов группы.
4. Эффективность совместной групповой деятельности.
5. Понятие и принципы управленческого общения.
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

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.

9.1.1.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;

10. Промежуточная (семестровая) аттестация по курсу

10.1. 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»	
10.2. 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

10.3. Заключительное тестирование 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.

10.3.1 Подготовка к заключительному тестированию по итогам изучения дисциплины

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины, включая темы, выносимые на самостоятельное изучение.

Процедура тестирования ограничена во времени и предполагает максимальное сосредоточение обучающегося на выполнении теста, содержащего несколько тестовых заданий.

Тестирование проводится в письменной форме (на бумажном носителе). Тест включает в себя 30 вопросов. Время, отводимое на выполнение теста - 30 минут. В каждый вариант теста включаются вопросы в следующем соотношении: закрытые (одиночный выбор) – 25-30%, закрытые (множественный выбор) – 25-30%, открытые – 25-30%, на упорядочение и соответствие – 5-10%

На тестирование выносится по 10 вопросов из каждого раздела дисциплины.

Бланк теста

Образец

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина»

Тестирование по итогам освоения дисциплины «Психология управления»
Для обучающихся направления подготовки 09.04.02 Информационные системы и технологии
ФИО_____группа_____
Дата_____

Уважаемые обучающиеся!

Прежде чем приступить к выполнению заданий внимательно ознакомьтесь с инструкцией:

1. Отвечая на вопрос с выбором правильного ответа, правильный, на ваш взгляд, ответ (ответы) обведите в кружок.
2. В заданиях открытой формы впишите ответ в пропуск.
3. В заданиях на соответствие заполните таблицу.
4. В заданиях на правильную последовательность впишите порядковый номер в квадрат.
4. Время на выполнение теста – 30 минут

5. За каждый верный ответ Вы получаете 1 балл, за неверный – 0 баллов. Максимальное количество полученных баллов 30.

Желаем удачи!

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+

10.3.1. 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.

11. 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.

Электронная версия актуального УМКД, адаптированная для обучающихся, выставляется в информационно-образовательной среде университета.

ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины	
Автор, наименование, выходные данные	Доступ
1	2
Захарова, Л. Н. Психология управления : учеб. пособие / Л. Н. Захарова - Москва : Логос, 2017. - 376 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - 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. — (Научная мысль). - 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 : учеб. пособие / А. А. Трусь - Минск : Выш. шк. , 2014. - 317 с. - ISBN 978-985-06-2422-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - 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). - М.: НИЦ ИНФРА-М.	http://znanium.com