

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юрьевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 18.01.2024 08:17:47

Уникальный программный ключ:
43ba42f5deaе4116bbfcbb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

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

Направление подготовки - 35.04.03 Агрохимия и агропочвоведение

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по освоению учебной дисциплины
Б1.0.04 Психология управления**

**Направленность - Управление почвенным плодородием и питанием культурных
растений**

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 управлеченческой 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	УК-3.2. Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	психические свойства личности	учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	отдельными навыками диагностики психических особенностей личности
		УК-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разно-	психологические основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями

		гласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий			
		УК-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-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Умеет конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.	психологические основы социального взаимодействия в профессиональной деятельности	применять знания основ психологического взаимодействия при планировании профессионального взаимодействия	отдельными навыками обоснования стратегии социального взаимодействия при планировании профессионального взаимодействия
		УК-5.2 Учитывает разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия и осуществлении профессионального обучения	особенности личности как объекта и субъекта управления	характеризовать особенности личности как объекта и субъекта управления	отдельными навыками учета особенностей личности как объекта и субъекта управления в процессе передачи профессиональной информации
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-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
ОПК -	Способен исполь-	ОПК-3.1	способы при-	характеризовать	отдельными навы-

3	зовать современные методы решения задач при разработке новых технологий в профессиональной деятельности	Знать современные методы и способы решения задач при разработке новых технологий в области профессиональной деятельности	нятия управленческих решений	особенности способов принятия решений	ками обоснованного принятия решений
---	---	--	------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------

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

УК-3	УК-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/тестирование
		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.	
		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.	

	УК-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.	
		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 на- выков (вла- дение опы- том)	Владеет отдельны- ми навыками пси- хологического регу- лированиями кон- фликтными ситуа- циями	Компетенция в полной ме- ре не сформирована. Имеющегося опыта недос- таточно для решения практи- ческих (профессиональ- ных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным тре- бованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетен- ции в целом соответствует требо- ваниям. Имеющегося опыта и моти- вации в целом достаточно для решения стандартных практиче- ских (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетен- ции полностью соответствует тре- бованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере доста- точно для решения сложных практи- ческих (профессиональных) за- дач.	
УК 3.4	Полнота зна- ний	Знает психологию управления трудо- вым коллективом	Компетенция в полной ме- ре не сформирована. Имеющихся знаний, недос- таточно для решения практи- ческих (профессиональ- ных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным тре- бованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетен- ции в целом соответствует требо- ваниям. Имеющихся знаний и моти- вации в целом достаточно для решения стандартных практиче- ских (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетен- ции полностью соответствует тре- бованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере доста- точно для решения сложных практи- ческих (профессиональных) за- дач.		

		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.	
		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-5	УК-5.1.	Полнота знаний	психологические основы социального взаимодействия	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недос-	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в	Доклад/ Устный ответ/тестирование

		в профессиональной деятельности	таточно для решения практических (профессиональных) задач	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	применять знания основ психологического взаимодействия при планировании профессионального 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)	отдельными навыками обоснования стратегии социального взаимодействия при планировании профессионального взаимодействия	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.	

			нального взаимодействия		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-5.2	Полнота знаний	особенности личности как объекта и субъекта управления	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	характеризовать особенности личности как объекта и субъекта управления	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 мо-		

					тивации 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 на- выков (вла- дение опы- том)	отдельными навы- ками учета особен- ностей личности как объекта и субъекта управления в про- цессе передачи профессиональной информации	Компетенция в полной ме- ре не сформирована. Имеющегося опыта недос- таточно для решения практиче- ских (профессиональ- ных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным тре- бованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практиче- ских (профессиональ- ных) задач. 2. Сформированность компетен- ции в целом соответствует требо- ваниям. Имеющегося опыта и мотива- ции в целом достаточно для решения стандартных практиче- ских (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетен- ции полностью соответствует тре- бованиям. Имеющегося опыта и мотива- ции в полной мере доста- точно для решения сложных практиче- ских (профессиональных) за- дач.	
УК-6	УК-6.1	Полнота зна- ний	Знает отдельные методы саморазви- тия	Компетенция в полной ме- ре не сформирована. Имеющихся знаний, недос- таточно для решения практиче- ских (профессиональ- ных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным тре- бованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практиче- ских (профессиональ- ных) задач. 2. Сформированность компетен- ции в целом соответствует требо- ваниям. Имеющихся знаний и мотива- ции в целом достаточно для решения стандартных практиче- ских (профессиональных) задач.	Доклад/ Уст- ный ответ/ Презентация/ тестирование

					3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мнений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.</p>	
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет отдельные навыки профессионального и личностного саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и</p>	

					мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
ОПК-3	ОПК -3.1	Полнота знаний	способы принятия управленческих решений	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	характеризовать особенности способов принятия решений	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.	

				дач.	
	Наличие на- выков (вла- дение опы- том)	отдельными навы- ками обоснованного принятия решений	Компетенция в полной ме- ре не сформирована. Имеющегося опыта недос- таточно для решения прак- тических (профессиональ- ных) задач	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным тре- бованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения прак- тических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетен- ции в целом соответствует требо- ваниям. Имеющегося опыта и моти- вации в целом достаточно для ре- шения стандартных практиче- ских (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетен- ции полностью соответствует тре- бованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере доста- точно для решения сложных прак- тических (профессиональных) за- дач.</p>	

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.	№ 1сем.	№ 1 курс	№ курса
1. Аудиторные занятия, всего	36		8	
- лекции	12		2	
- практические занятия (включая семинары)	24		4	
- лабораторные работы				
2. Внеаудиторная академическая работа	72		98	
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:				
Выполнение и сдача/защита индивидуального/группового задания в виде**				
- презентаций	10		12	
- доклада	12		10	
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы			58	
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям	48		18	
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		108
	Зачетные единицы	3		3
<i>Примечание:</i>				
* – 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.								
	общая	Аудиторная работа				ВАРС			
		всего	лекции	занятия		всего	Фиксированные виды	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел
				практические (всех форм)	лабораторные				
		2	3	4	5	6	7	8	9
Очная форма обучения									
1	Раздел I. Психология управления в системе психологического знания	16					16	4	Презентация/ Доклад/ Устный ответ
	1.1 Методологические основы психологии управления	2	2	2					УК-3.2, 3.3 3.4 УК-5.1 5.2 УК-6.1 ОПК-3.1
2	1.2 Основные этапы развития психологии управления:	6	6	2	4				
	Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления	18					18	6	Презентация/
	2.1 Свойства личности как объекта	6	6	2	4				УК-3.2, 3.3

	управления								Док- лад/ Уст- ный ответ	3.4 УК- 5.1 5.2 УК- 6.1 ОПК- 3.1
	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека	4	4	2	2					
	2.3. Личность как субъект управления	4	4		4					
3	Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления	20	2	2			18	6	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК- 3.2, 3.3 3.4 УК- 5.1 5.2 УК- 6.1 ОПК- 3.1
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	4	4		4					
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями	2	2		2					
4	Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост	20	2	2			18	6	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК- 3.2, 3.3 3.4 УК- 5.1 5.2 УК- 6.1 ОПК- 3.1
	2.1 Психология управленческих решений	2	2		2					
	2.2 Психология стилей руководства	2	2		2					
	Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях						2		Итого- вое тести- рова- ние	ОПК- 3.1
	Промежуточная аттестация		x	x	x	x	x	x	зачет	
	Итого по дисциплине	108	36	12	24		72	22		

Заочная форма обучения

	Раздел I. Психология управления в системе психологического знания	20					20	4	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК- 3.2, 3.3 3.4 УК- 5.1 5.2 УК- 6.1 ОПК- 3.1
1	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	26					26	6	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК- 3.2, 3.3 3.4 УК- 5.1 5.2 УК- 6.1 ОПК- 3.1
	2.1 Свойства личности как объекта управления	2	2		2					
	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека									
	2.3. Личность как субъект управления									
3	Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления	26					26	6	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК- 3.2, 3.3 3.4 УК- 5.1 5.2
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	2	2		2					
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями									

									ответ	УК-6.1 ОПК-3.1
4	Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост	26					26	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК-3.2, 3.3 3.4 УК-5.1 5.2 УК-6.1 ОПК-3.1
	2.1 Психология управленческих решений									
	2.2 Психология стилей руководства									
	Получение зачёта по итогам освоения дисциплины	4							Итоговое тестирование	УК-6.1 ОПК-3.1
	Промежуточная аттестация						x	x	зачет	

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.

разде- ла	№ лекции	Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые ин-терактивные фор-мы обучения
			Очная форма	заочная форма	
1	2	3	4	5	6
1	1	Тема: Методологические основы психологии управления	2	2	Тематическая лек- ция
		1. Определение, объект, предмет, цель и задачи психологии управления			
	2	2. Место психологии управления среди других наук			Тематическая лек- ция
		Тема: Основные этапы развития психологии управления	2		
		1. Психологизация менеджмента и управления людьми			
		2. Предпосылки возникновения психологии управления			

		3. Управление и его содержание				
2	3	Тема: Свойства личности как объект управления	2		Тематическая лекция с элементами проблематизации	
		1. Понятие личности в психологии				
		2. Основные психологические теории личности				
	4	3. Типология личностей в трудовой деятельности: экономический, социальный, психологический человек.			Тематическая лекция	
		Тема: Мотивация в профессиональной деятельности человека	2			
		1. Потребностно-мотивационная сфера личности				
3	4	2. Мотивационные состояния: установки, интересы, желания, стремления и влечения.			Тематическая лекция	
		Тема Трудовой коллектив как объект управления	2			
		1. Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения.				
4.	4	2. Кадровая политика в организации для создания высокоорганизованного коллектива			Тематическая лекция с элементами проблематизации	
		Тема: Психология принятия управленческих решений	2			
		1. Понятие и типология управленческих решений.				
		2. Основные признаки «хорошего решения».				
		3. Этапы выработки управленческих решений				
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		4	
-очно-заочная форма обучения			-очно-заочная форма обучения			
- заочная форма обучения		2	- 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 раз- делу, час.		Используемые интерактивные формы**	Связь занятия с ВАРС*
				очная форма	заочная форма		
1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	Тема семинара . Основные направления развития психологии управления.	2		Тематический семинар с эле- ментами пробле- матизации	ОСП
			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	Тема семинара Основные ми-	2		Тематический	УЗ СРС

		вые управленческие культуры				
		1. Понятие «управленческая культура».				
		2. Основные мировые управленческие культуры				
		3. Тенденции развития управленческой мысли				
		4. Психологические закономерности управленческой деятельности				
2	3	Тема семинара <i>Личность как объект управления</i>	2	2	Тематический семинар с элементами визуализации	УЗ СРС
		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	4	Тема семинара <i>Психологические регуляторы деятельности и поведения личности</i>	2		Тематический семинар с элементами проблематизации	ОСП
		1. Эмоциональная сфера личности				
		2. Волевая сфера личности				
		3. Потребностно-мотивационная сфера личности				
		4. Диагностика психических свойств личности				
2	5	Тема семинара <i>Мотивация труда</i>	2		Тематический семинар	ОСП
		1. Теории мотивации и их характеристики				
		2. Виды, типы, уровни мотивации				
		3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении				
2	6,7	Тема семинара: <i>Личность как субъект управления</i>	4		Тематический семинар с элементами проблематизации, 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. Самомаркетинг руководителя				
		7. Саморазвитие руководителя				
3	8	Тема семинара: <i>Психология управления трудовым коллективом</i>	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: <i>Малая группа как</i>	2	2	Тематический	ОСП

		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.							
3	10	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	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	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 форма обучения		24	- очная/ форма обучения			10			
- очно-заочная форма обучения			- очно-заочная форма обучения						
- заочная форма обучения		4	- заочная форма обучения			2			
В том числе в форме семинарских занятий									
- очная/очно-заочная форма обучения									
- заочная форма обучения		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. 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 управлеченческой мысли.

Вопросы для самоконтроля по разделу:

1. Психология управления, объект и предмет изучения
2. Предпосылки возникновения и основные направления развития психологии управления.
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 демотивационные 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 приведением 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

Основные направления развития психологии управления.
Основные мировые управленические культуры
Личность как объект управления
Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
Мотивация труда
Личность как субъект управления
Психология управления трудовым коллективом
Малая группа как объект управления
Психологические основы управления конфликтными ситуациями
Психология управленческих решений
Психология стилей руководства

7.1.1. 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;

7.2. 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.

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 презентаций возможно использование ресурсов сети Интернет, современных мультимедийных энциклопедий и электронных учебников.

Систематическое использование учебных презентаций PowerPoint, 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 программе SPowerPoint 97-2010
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 приведением 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 тем

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час	Форма текущего контроля по теме
1	2	3	4
Очная форма обучения не предусмотрено			
Заочная форма обучения			
1	Основные этапы развития психологии управления	13	Презентация
2	Мотивация в профессиональной деятельности человека	15	Доклад
3	Психологические основы управления конфликтными ситуациями	15	Презентация
4	Психология принятия управленческих решений	15	Доклад

Примечание:

- 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 (ориентируясь на вопросы для самоконтроля). |
| 2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы |
| 3) Выбрать форму отчетности |
| 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 по согласованию с ведущим преподавателем |
| 5) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы |
| 6) Принять участие в указанном мероприятии, пройти рубежное тестирование по разделу на аудиторном занятии и заключительное тестирование в установленное для внеаудиторной работы время |

7.2.1 ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ самостоятельного изучения темы

- оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся оформил отчетный материал в виде предусмотренным программой (доклад/презентация) на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся неаккуратно оформил отчетный материал на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

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.

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 управлеченческие культуры
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управлеченческие культуры
3. Тенденции развития управлеченческой мысли
4. Психологические закономерности управлеченческой 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*

5. Эмоциональная сфера личности
6. Волевая сфера личности
7. Потребностно-мотивационная сфера личности
8. Диагностика психических свойств личности

Тема семинара *Мотивация труда*

4. Теории мотивации и их характеристики
5. Виды, типы, уровни мотивации
6. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении

Тема семинара: *Личность как субъект управления*

8. Психологический портрет руководителя
9. Требования к современному руководителю
10. Руководитель как субъект управления
11. Психология руководства и лидерства
12. Психология этики и социальной ответственности руководителя
13. Самомаркетинг руководителя
14. 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: *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.

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 приведением 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

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 про- цесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоёмкости), отве-дённого 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, уста-новленные графиком учебного процесса по дисциплине; 2) прошёл заключительное тестирование

9.3. 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.

9.3.1 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, же-ланий, 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+

риgidностью

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-а, 2-б, 3-д

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**

- а. обмен информацией+
- б. восприятие людьми друг друга
- с. ориентация в ситуации
- д. взаимодействие

40. **Перцептивная сторона общения – это**

- а. взаимодействие между людьми
- б. способ передачи информации
- с. восприятие людьми друг друга+
- д. манипуляция собеседником

41. **Интерактивная сторона общения заключается в:**

- а. способности познания партнера по общению;
- б. процессе восприятия друг друга партнерами по общению;
- с. организации взаимодействия между индивидами+
- д. обмене информацией между людьми.

42. **Нижний качественный предел малой группы:**

- а. 2 человека +
- б. 10 человек
- с. 12 человек

43. **Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:**

- а. затрудняют контакты
- б. повышают оперативность в заключении контрактов +
- с. устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов

44. **Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:**

- а. неправильных установок сознания
- б. организационно-психологическим
- с. социально-психологическим +

45. **Понятия «индивиду», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:**

- а. соподчинения
- б. включения +
- с. рядорасположенности

46. **Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал::**

- а. Добрынин
- б. Керженцев
- с. Вендров +

47. **Конгломераты:**

- а. формальные группы
- б. неорганизованные или случайно организованные группы +
- с. 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+

9.3.1. ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

заключительного тестирования по итогам освоения дисциплины

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

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 (<http://do.omgau.ru/course/view.php?id>), 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	
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