

Документ подписан в электронной форме

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юрьевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 27.11.2023 09:32:58

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcbb9ac98e39108031227e81add207cbe4149fd098d7a

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

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

факультет

Агротехнологический

ОПОП по направлению - 35.04.04 Агрономия

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

по освоению учебной дисциплины

Б1.О.09 Психология управления

Направленность - «Селекция, семеноводство и биотехнология 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
 8. Текущий (внутрисеместровый) контроль хода и результатов учебной работы обучающегося
 - 8.1. Вопросы для самоподготовки к семинарским занятиям
 - 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
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-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	психологические основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	отдельными навыками планирования работы команды
УК-6	Способен опре-	ИД-6.1	отдельные	применять от-	отдельными навы-

	<p>делять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</p>	<p>методы саморазвития</p>	<p>дельные методы саморазвития</p>	<p>ками профессионального и личностного саморазвития</p>
	<p>ИД-6.2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста</p>	<p>психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности</p>	<p>применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности</p>	<p>характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении</p>	

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 пол-			Доклад/ Устный ответ/ тестирование	

					ной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	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 умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.		
	Наличие навыков (владение опытом)	Имеет 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-3.5	Полнота знаний	психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, не-	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профес-	Доклад/ Устный ответ/ Презентация

				достаточно для решения практических (профессиональных) задач	циональных) 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	определять стратегию командной работы	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	отдельными навыками 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.	
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	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.</p>	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	<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 мений 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	Имеет отдельные на-	Компетенция в пол-	Сформированность компетенции соот-	

		навыков (владение опытом)	выки профессионально- го и личностного само- развития	ной мере не сфор- мирована. Имеюще- гося опыта недоста- точно для решения практических (про- фессиональных) за- дач	ветствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточ- но для решения практических (профес- сиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в це- лом достаточно для решения стан- дартных практических (профессио- нальных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в пол- ной мере достаточно для решения сложных практических (профессио- нальных) задач.	
	ИД-6.2	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребно- стно-мотивационной сферы личности	Компетенция в пол- ной мере не сфор- мирована. Имею- щихся знаний, не- достаточно для ре- шения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соот- ветствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточ- но для решения практических (профес- сиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в це- лом достаточно для решения стан- дартных практических (профессио- нальных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в пол- ной мере достаточно для решения сложных практических (профессио- нальных) задач.	Доклад/ Уст- ный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет применять от- дельные методики ди- агностики потребност- но-мотивационной сферы личности	Компетенция в пол- ной мере не сфор- мирована. Имею- щихся умений не- достаточно для ре- шения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соот- ветствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточ- но для решения практических (профес- сиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мений и мотивации в це-	

					<p>лом 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>	
		<p>Наличие навыков (владение опытом)</p>	<p>Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении</p>	<p>Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач</p>	<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 мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.</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 / очно-заочная форма		заочная форма	
	№ 1 сем.	№ сем.	№ курса	№ курса
1. Аудиторные занятия, всего				
- лекции	12			
- практические занятия (включая семинары)	18			
- лабораторные работы				
2. Внеаудиторная академическая работа	78			
2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:				
Выполнение и сдача/защита индивидуального/группового задания в виде**				
- презентаций	12			
- доклада	10			
2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы				
2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям	54			
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				
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы	108		
	Зачетные единицы	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			формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		всего	лекции	занятия	практические (всех форм)	лабораторные	всего	
	2	3	4	5	6	7	8	9
Очная форма обучения								
1	Раздел I. Психология управления в системе психологического знания	10					20	4
	1.1 Методологические основы психологии управления	2	2	2				
	1.2 Основные этапы развития психологии управления.	6	4	2	2			
2	Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления	10					22	6
	2.1 Свойства личности как объекта управления	6	6	2	4			

	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека	4	4	2	2				Уст- ный ответ	
	2.3. Личность как субъект управления. Саморазвитие и карьерный рост.	4	2		2					
3	Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления	16	2	2			20	6	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК 3,6
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	4	2		2					
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями	2	2		2					
4	Раздел 4. Психология управленческих решений и стилей руководства	16	2	2			16	6	Пре- зента- ция/ Док- лад/ Уст- ный ответ	УК 3,6
	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	2						Итого- вое тести- рова- ние	
	Промежуточная аттестация		x	x	x	x	x	x		
	Итого по дисциплине	108	32	12	18		78	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.

№	разде- л ль	Тема лекции. Основные вопросы темы	Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые ин-терактивные фор-мы обучения
			форма	заочная форма	
1	2	3	4	5	6
1	1	Тема: Методологические основы психоло-гии управления	2		Тематическая лек-ция
		1. Определение объекта, предмета, цели и задач психологии управления . Характеристика законов психологии управления.			
		2. Место психологии управления среди других наук			
	2	Тема: Основные этапы развития психоло-гии управления	2		
		1. Предпосылки возникновения психологии управления			
		2. Психологизация менеджмента и управления людьми			
2	3	Тема: Свойства личности как объект управления	2		Тематическая лек-ция с элементами проблематизации
		1.Понятие личности в психологии			
		2.Основные психологические теории личности			
		3. Психические свойства личности.			
	4	4.Типология личностей в трудовой деятельности.			Тематическая лек-ция
		Тема: Мотивация в профессиональной дея-тельности человека	2		
		1.Потребностно-мотивационная сфера лично-сти			
		2. Мотивационные состояния: установки, ин-тересы, желания, стремления и влечения.			
3		Тема Трудовой коллектив как объект управления	2		Тематическая лек-ция
		1.Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения.			
		2. Кадровая политика в организации для соз-дания высокоорганизованного коллектива			
4.		Тема: Психология принятия управленче-ских решений	2		Тематическая лек-ция с элементами проблематизации
		1.Понятие и типология управленческих реше-ний.			
		2. Основные признаки «хорошего решения».			
		3. Этапы выработки управленческих решений			
		4. Делегирование полномочий.			
Общая трудоемкость лекционного курса			12		x
Всего лекций по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:		час.
- очная форма обучения		12	- очная форма обучения		6
- заочная форма обучения			- заочная форма обучения		

Примечания:

- материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6;
- обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Прило-жения 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 / оч- но-заочная форма	заочная форма		
1	2	3	4	5	6	7
1	1	Тема семинара . Основные на- правления развития психологии управления.	2		Тематический семинар с эле- ментами пробле- матизации	ОСП
		1. Основные этапы в развитии науки управления				
		2.Основные научные школы				
		3 Основные подходы в управлении				
		4. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления				
2	2	Тема семинара Личность как объект управления	2		Тематический семинар с эле- ментами визуали- зации	УЗ СРС
		1. Познавательная сфера личности				
		2. «Я-концепция», самооценка личности.				
		3. Направленность личности				
		4. Жизненные стратегии личности				
		5. Саморазвитие и карьерный рост				
		6.Психологические роли сотрудников в организации				
2	3	Тема семинара Психологические регуляторы деятельности и поведения личности	2		Тематический семинар с эле- ментами пробле- матизации	ОСП
		1. Эмоциональная сфера личности				
		2. Волевая сфера личности				
		3. Сущность и структура потребностей человека.				
		4. Диагностика психических свойств личности				
2	4	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	5	Тема семинара: Личность как субъект управления	2		Тематический семинар с эле- ментами пробле- матизации, пси- ходиагностики	УЗ СРС
		1. Психологический портрет руководителя: познавательные процессы, волевые свойства, эмоциональная сфера, мотивация.				
		2. Требования к современному руководителю				
		3. Психология руководства и лидерства				

		4. Планирование и развитие карьеры 5. Саморазвитие руководителя						
3	6	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. Этапы развития трудового коллектива	2		Тематический семинар	ОСП		
3	7	Тема семинара: Психологические основы управления конфликтными ситуациями 1. Понятие конфликта 2. Причины возникновения конфликта 3. Стратегии поведения в конфликте 4. Способы разрешения конфликта	2		Тематический семинар с элементами проблематизации	УЗ СРС		
4	8	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	2		Тематический семинар	ОСП		
4	9	Тема семинара: Психология стилей руководства 1. Социально-психологическая сущность стилей руководства 2. Психология классических стилей руководства 3. Психология современных стилей руководства 4. Психология специальных стилей руководства	2		Тематический семинар с элементами проблематизации, психодиагностики	ОСП		
Всего практических занятий по дисциплине:			час.	Из них в интерактивной форме:		час.		
- очная обучения			18	- очная форма обучения		12		
- заочная форма обучения				- заочная форма обучения				
В том числе в форме семинарских занятий								
- очная/очно-заочная форма обучения								
- заочная форма обучения								
* 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 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. Понятие профессиональная карьера.

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.
5. Характер.
6. Направленность личности.
7. Способности.
8. «Я-концепция» и самооценка личности.
9. Психологические регуляторы деятельности и поведения
10. Руководитель как субъект управления.
11. Личность руководителя.
12. Руководитель и управление людьми.

14. Основные психологические принципы управления людьми.
15. Руководитель и лидер
16. Саморазвитие и планирование карьеры.

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 проблему 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. Особенности становления и развития психологии управления в России и зарубежных странах
2. Теория управления: школы, подходы, современное состояние
3. Управленческая деятельность: содержание и основные подходы к ее изучению
4. Психологические особенности реализации функций управления
5. Современные тенденции управления социальной организацией
6. Коллектив и команда – социально-психологические характеристики
7. Малая группа как объект управления. Социальная роль и сущность малых групп.
8. Психологические особенности мужских и женских коллективов
9. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
10. Психология совместной деятельности: срабатываемость и совместимость; социальный контроль и стимулирование; межличностные отношения в трудовом коллективе.
11. Психотипы работников: как с ними взаимодействовать, мотивировать, управлять
12. Типы сотрудников и характеристика коммуникативного поведения
13. Психологические особенности мотивации персонала
14. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала
15. Характеристика психотипов руководителей.
16. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия
17. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
18. Особенности управленческой деятельности в обычных и экстремальных трудовых условиях
19. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема
20. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
21. Психическое выгорание у менеджеров
22. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
23. Роль руководителя в формировании социально-психологического климата
24. Психологический климат в организации: пути его регуляции
25. Управленческое взаимодействие
26. Характеристика отношений в системе Руководитель-подчиненный
27. Эффективный руководитель: психологический подход
28. Психология индивидуального стиля управления. Сочетание индивидуальных стилей
29. Управленческое общение: условия эффективного воздействия; позиции в общении
30. Лидерство и руководство: психологические модели и стили руководства
31. Власть как инструмент управления. Власть, основанная на авторитете, принуждении, вознаграждении
32. Роль и значение эмоционального интеллекта в деятельности руководителя

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;

7.1.2. 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 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 объект управления
6. Саморазвитие и карьерный рост
7. Психологические роли сотрудников в организации
8. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
9. Трудовой коллектив как объект управления
- 10 Основные теории мотивации работников.

11. Психологические основы управления конфликтными ситуациями
12. Психология принятия управлеченческих решений
13. Психология стилей руководства
14. Основы лидерства и руководства

Последовательность создания презентации:

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

Основные правила подготовки учебной презентации:

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

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

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

Важно проверить презентацию на удобство её чтения с экрана.

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

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

Систематическое использование учебных презентаций 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 $\geq 22\text{pt}$.

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 управлеченческой 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 «зачислено» 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

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 научные школы
3. Основные подходы в управлении
4. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
5. Основные мировые управленческие культуры

Тема семинара Личность как объект управления

1. Познавательная сфера личности
2. «Я-концепция», самооценка личности.
3. Направленность личности
4. Жизненные стратегии личности
5. Саморазвитие и карьерный рост
6. Психологические роли сотрудников в организации

Тема семинара Психологические регуляторы деятельности и поведения личности

1. Эмоциональная сфера личности
2. Волевая сфера личности
3. Сущность и структура потребностей человека.
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: познавательные процессы, волевые свойства, эмоциональная сфера, мотивация.
2. Требования к современному руководителю
3. Психология руководства и лидерства
4. Планирование и развитие карьеры
5. 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. Этапы развития трудового коллектива

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

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:	
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

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.

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 неисчер-	b. Ни одна оценка человека при его жизни не может счи-

паемости.	таться окончательной
3. Принцип универсальной талантливости.	с. 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+

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. Вендрев +

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:

- а. оправданным риском +
- б. стандартным риском
- с. авантюризмом

49. Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:

- а. “Поиск компромиссов”
- б. “Жесткое администрирование” +
- с. “Невмешательство”

50. Словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации:

- а. фасцинация +
- б. 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

рationalные 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.

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
Александрова, Н. А. Социология и психология управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. А. Александрова, И. В. Петрова. — Чита : ЗабГУ, 2021. — 147 с. — ISBN 978-5-9293-2865-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/271835 — Режим доступа: для авториз. пользователей.	https://e.lanbook.com
Хасanova, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г. Б. Хасanova, Р. Р. Исхакова. — Казань : КНИТУ, 2012. — 260 с. — ISBN 978-5-7882-1334-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/73391 — Режим доступа: для авториз. пользователей..	https://e.lanbook.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 - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1841221	http://znanium.com