

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИС: Комарова Светлана Юрьевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 05.09.2024 13:00:33

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39100091227e81add207cbee429120487a

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»
Зоотехнии, товароведения и стандартизации**

Направление подготовки - 27.04.01 Стандартизация и метрология

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.01 Психология управления

**Направленность - Стандартизация и управление качеством пищевых
продуктов**

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

ВВЕДЕНИЕ

1. Фонд оценочных средств по дисциплине является обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины.

2. Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины.

3. При помощи ФОС осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине включает в себя: оценочные средства, применяемые для входного контроля; оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС; оценочные средства, применяемые для текущего контроля и оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины.

5. Разработчиками фонда оценочных средств по дисциплине являются преподаватели кафедры философии, истории, экономической теории и права, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины в университете. Содержательной основой для разработки ФОС послужила Рабочая программа дисциплины.

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Универсальные компетенции					
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1ук-3 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	психологическое основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	планирования работы команды
		ИД 2 ук-3 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с 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
		ИД-3 ук-3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так	психологическое основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями

		и коллективных действий			
		ИД-4 ук-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений	психологию управления трудовым коллективом	применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	планирования работы коллектива
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-6.1 Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	отдельные методы саморазвития	применять отдельные методы саморазвития	отдельными навыками профессионального и личного саморазвития
		ИД-2ук-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистически цели профессионального роста	психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
		ИД-3 ^{УК-6} Планирует профессиональную траекторию с учетом профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда	фазы профессионального роста	планировать профессиональный рост	отдельными навыками организации траектории профессионального роста
		ИД-4 ^{УК-6} Действует в условиях неопределенности, корректируя	психологические аспекты принятия управленческого решения	анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего»	отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления

		планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов		решения	
--	--	--	--	---------	--

**ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

**2.1 Обзорная ведомость-матрица оценивания хода и результатов изучения учебной
дисциплины в рамках педагогического контроля**

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		само- оценка	взаимо- оценка	Оценка со стороны		Комис- сионная оценка
				препода- вателя	представителя производства	
		1	2	3	4	5
Входной контроль	1	Не предусмотрен				
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2					
Презентация	2.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
доклад	2.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Текущий контроль:	3					
Самостоятельное изучение тем	3.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Самоподготовка по темам семинарских/практических занятий	3.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины	4					
Итоговое тестирование	4.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
зачет				Нормативная база и основные характеристики промежуточной аттестации		
* данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы						

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:	
1.1 Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации	1.2 По каждой из предусмотренных программой видов работ по дисциплине обучающийся успешно отчитался перед преподавателем, демонстрируя при этом должный (не ниже минимально приемлемого) уровень сформированности элементов компетенций
2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:	
2.1 Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)	2.2. Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС
2.3 Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения дисциплины	2.4. Критерии аттестационной оценки качественного уровня результатов изучения дисциплины

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1	2
1. Средства для входного контроля	Не предусмотрено
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС	Примерная тематика докладов
	Шкала и критерии оценивания доклада
	Тематика презентации
	Требования к презентации
	Шкала и критерии оценивания презентации
3. Средства для текущего контроля	Вопросы для самостоятельного изучения темы
	Общий алгоритм самостоятельного изучения темы
	Критерии оценки самостоятельного изучения темы
	Вопросы для самоподготовки по темам семинарских занятий
	Критерии оценки самоподготовки по темам семинарских занятий
4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Тестовые задания по итогам изучения дисциплины
	Шкала и критерии оценивания ответов на тестовые задания по итогам изучения дисциплины
	Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины
	Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

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

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

	ИД-2ук-3	Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки планирования работы команды	Не имеет навыков планирования работы команды	командной работы Сформированы минимальные навыки планирования работы команды Имеет навыки планирования работы команды Имеет уверенные навыки планирования работы команды	Доклад/ Устный ответ Презентация
		Полнота знаний	Знает психические свойства личности	Не знает психические свойства личности	Имеет общее представление о психических свойствах личности Знает психические свойства личности Уверенно знает психические свойства личности	
		Наличие умений	Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Не умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Сформированы минимальные умения учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия Уверенно умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Не владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Сформированы минимальные навыки диагностики психических особенностей личности Владеет навыками и диагностики психических особенностей личности Уверенно владеет навыками диагностики психических особенностей личности	
	ИД-3ук-3	Полнота знаний	Знает психологические основы управления конфликтными ситуациями	Не знает психологические основы управления конфликтными ситуациями	Сформированы минимальные представления о психологических основах управления конфликтными ситуациями Знает психологические основы управления конфликтными ситуациями Уверенно знает психологические основы управления конфликтными ситуациями	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие	Умеет определять	Не умеет	Сформированы минимальные умения	

		умений	стратегии поведения в конфликте	определять стратегии поведения в конфликте	определять стратегии поведения в конфликте Умеет определять стратегии поведения в конфликте Уверенно умеет определять стратегии поведения в конфликте	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	Не владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	Сформированы минимальные навыки психологического регулирования конфликтными ситуациями Владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями Уверенно владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	
	ИД-4 _{ук-3}	Полнота знаний	Знает психологию управления трудовым коллективом	Не знает психологию управления трудовым коллективом	Имеет общее представление о психологии управления трудовым коллективом Знает психологию управления трудовым коллективом Уверенно знает психологию управления трудовым коллективом	
		Наличие умений	Умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	Не умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	Сформированы минимальные умения применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий Умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий Уверенно умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет опытом планирования работы коллектива	Не владеет опытом планирования работы коллектива	Сформирован минимальный опыт опытом планирования работы коллектива Владеет опытом планирования работы коллектива Уверенно владеет опытом планирования работы коллектива	
УК-6	ИД-1 _{ук6}	Полнота	Знает отдельные	Не знает отдельные	Имеет общее представление об	Доклад/

		знаний	методы саморазвития	методы саморазвития	отдельных методах саморазвития Знает отдельные методы саморазвития Уверенно знает отдельные методы саморазвития	Устный ответ/ Презентация/ тестирование
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Не умеет применять отдельные методы саморазвития	Сформированы минимальные умения применять отдельные методы саморазвития Умеет применять отдельные методы саморазвития Уверенно умеет применять отдельные методы саморазвития	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками профессионального и личного саморазвития	Не владеет отдельными навыками профессионального и личного саморазвития	Сформированы минимальные навыки профессионального и личного саморазвития Владеет отдельными навыками профессионального и личного саморазвития Уверенно владеет отдельными навыками профессионального и личного саморазвития	
	ИД-2ук-6	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Не знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Имеет общее представление о психологических особенностях потребностно-мотивационной сферы личности Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности Уверенно знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Не умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Сформированы минимальные умения применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности Уверенно умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	

		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	Не владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	Сформированы минимальные навыки характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении Уверенно владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	
	ИД-3 _{УК-6}	Полнота знаний	Знает фазы профессионального роста	Не знает фазы профессионального роста	Имеет общее представление о фазах профессионального роста	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональный рост	Не умеет планировать профессиональный рост	Сформированы минимальные умения планировать профессиональный рост Умеет планировать профессиональный рост Уверенно умеет планировать профессиональный рост	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	Не владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	Сформированы минимальные навыки организации траектории профессионального роста Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста Уверенно владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	
	ИД-4 _{УК-6}	Полнота знаний	Знает психологические аспекты принятия управленческого решения	Не знает психологические аспекты принятия управленческого решения	Имеет общее представление о психологических аспектах принятия управленческого решения Знает психологические аспекты принятия управленческого решения Уверенно знает психологические аспекты принятия управленческого решения	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет анализировать управленческие	Не умеет анализировать	Сформированы минимальные умения анализировать	

			решения с учетом критериев «хорошего» решения	управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения Умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения Уверенно умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления	Не владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления	Сформированы минимальные навыки коррекции управленческих решений и стилей управления Владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления Уверенно владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления	

ЧАСТЬ 3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Часть 3.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА

Перечень примерных тем докладов

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

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

Процедура выбора темы обучающимся

Выбор темы презентации/доклада осуществляется обучающимися по рекомендации преподавателя из предложенного списка. Обучающимся также предоставляется возможность самостоятельно выбрать тему доклада/презентации с учетом содержания изучаемой темы, профессиональных и личностных интересов и согласовать ее с преподавателем.

После процедуры выбора темы – она закрепляется за обучающимся и ее выполнение становится обязательным.

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.
- не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.
- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

3.1.2 Средства для текущего контроля

ВОПРОСЫ для самостоятельного изучения темы

Основные этапы развития психологии управления
Мотивация в профессиональной деятельности человека
Личность как субъект управления
Психологические основы управления конфликтными ситуациями
Психология стилей руководства

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ самостоятельного изучения тем

- **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.

ВОПРОСЫ для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям Очная форма обучения

Тема семинара . Основные направления развития психологии управления.
1. Основные этапы в развитии науки управления
2. Основные подходы в управлении
3. Изменение парадигмы управления в 21 в
4. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
Тема семинара Основные мировые управленческие культуры
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Тенденции развития управленческой мысли
4. Психологические закономерности управленческой деятельности
Тема семинара Личность как объект управления
1. «Я-концепция», самооценка личности, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности

2. Психологические роли сотрудников в организации
3. Жизненные стратегии личности
4. Способности в структуре личности
Тема семинара Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
1. Эмоциональная сфера личности
2. Волевая сфера личности
3. Потребностно-мотивационная сфера личности
4. Диагностика психических свойств личности
Тема семинара Мотивация труда
1. Теории мотивации и их характеристики
2. Виды, типы, уровни мотивации
3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
Тема семинара: Личность как субъект управления
1. Психологический портрет руководителя
2. 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
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
5. Эмоциональная сфера личности
6. Волевая сфера личности
7. Потребностно-мотивационная сфера личности
8. Диагностика психических свойств личности
Тема семинара: Психология управления трудовым коллективом
1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива
2. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление

3. Развитие трудового коллектива
4. Малая группа как объект управления.
5. Эффективность коммуникационных процессов в организации.
6. Взаимодействие членов группы.
7. Эффективность совместной групповой деятельности.
8. Понятие и принципы управленческого общения.
Тема семинара: Психология управленческих решений
1. Психологические аспекты принятия решений.
2. Поведение руководителя при принятии решения.
3. Содержание и стили принятия управленческих решений.
4. Организация групповых решений.
5. Психологические особенности принятия групповых решений

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
самоподготовки по темам практических (семинарских) занятий
ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ
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
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 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

3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

По итогам изучения дисциплины, обучающиеся проходят заключительное тестирование. Тестирование является формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом дисциплины.

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины.

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

Тестовые задания

Образцы примерных тестовых заданий к заключительному тестированию по итогам изучения дисциплины

1. Психология управления это.....

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

2. Управление как специфическую деятельность связывают с появлением-

.....
организации.

3. Идея рассмотрения управления как научной дисциплины и профессии возникла в

18 веке+

19 веке

20 веке

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

ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ

потребности экономики

потребности практики+

потребности развития психологической науки+

5. В развитии науки управления можно выделить ряд этапов

РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

классическая школа теории научного менеджмента

школа человеческих отношений

бихевиористическая школа менеджмента

социальная школа менеджмента

6. Познанию реального психологического портрета личности способствуют

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

7. Основные функции психики:

отражение и защита организма

отражение и регуляция поведения и деятельности+

защита организма и представление

регуляция поведения и прогнозирование

8. Психические процессы принято разделять на:

познавательные, эмоциональные, волевые+

познавательные, поведенческие, регуляторные,

психические, физиологические, физические

9. К психическим свойствам личности относятся

мышление и сознание

темперамент и способности+

желания и потребности

эмоции и воля

10. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений это

a. субъект

b. индивид

c. индивидуальность

d. личность+

11. Темперамент определяет...

a. память

b. динамические характеристики поведения+

c. содержательные характеристики поведения

d. отношение к явлениям реальности

12. Тип темперамента, относящийся к интровертам

a. холерик и сангвиник

b. холерик и меланхолик

c. флегматик и меланхолик+

d. сангвиник и флегматик

13. Относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности обеспечивают способности

a. общие +

b. специальные

c. коммуникативные

12.Способности, связанные с взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами это

a. предметные +

b. теоретические

c. общие

13.Я концепция включает в себя

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

представление о себе+

самооценку+

внутреннее «Я»

самоотношение+

14. Самооценка осуществляется путем сравнения «Я» идеального "я" с реальным

верно+

неверно

15. Перечислите основные виды деятельности человека:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

предметно-манипулятивная;

игровая; +

трудовая; +

манипулятивная;

учебная; +

производственная;

гедонистическая.

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

аффект

потребность+

мотив

влечение

17. Приписывание другим людям собственных отрицательных качеств, состояний, желаний, как правило, в преувеличенном виде – это ... (вид психологической защиты)

рационализация

проекция +

замещение

сублимация.

18. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются...

референтными+

формальными

условными

19. Формальные группы — это группы...

имеющие официально заданную извне структуру+

в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности

объединенные по какому-либо общему признаку

20. Взаимодействие в малой группе осуществляется

средствами массовой коммуникации

в формальной форме

в непосредственном личном общении+

21. Высшей формой социальной активности людей является

ассоциация

коллектив+

корпорация

конгломерат

22. Внешнее согласие с мнением большинства при внутреннем личном несогласии, пассивное принятие существующего порядка вещей называется

конформизмом+

ригидностью

манипулированием

апатией

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

групповая динамика

групповая сплоченность+

ценностно-ориентационное единство

удовлетворенность групповой деятельностью

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

верно+

неверно

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

общением +

привязанностью

социумом

взаимоотношениями

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

сотрудничество+

противоборство

компромиссное взаимодействие

однаправленное воздействие

24. Невербальный канал коммуникации передает

информацию

смысл

отношение к собеседнику+

25. Структура общения

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

1-a, 2-b, 3-d

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

недоразумение

противоборство

конфликт+

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

а) психические образования группы

- б) психические процессы группы
 - в) социально-психологический климат группы +
28. **Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:**
- а) консенсуса +
 - б) рациональности
 - в) конкретности
29. **Неформальный лидер:**
- а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
 - б) человек, на которого официально возложены функции управления
 - в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями
30. **Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:**
- а) взаимодействия исполнителей
 - б) мотивации исполнителей
 - в) выбора управленческого решения +
31. **Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:**
- а) методику
 - б) технологию +
 - в) средство
32. **Влияние мотивации на групповое поведение человека:**
- а) повышает эффективность деятельности +
 - б) определяет групповое мнение
 - в) разобщает групповые интересы
33. **Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:**
- а) “Гуманизация” +
 - б) “Поиск компромиссов”
 - в) “Невмешательство”
34. **Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:**
- а) позицией
 - б) экспектацией +
 - в) установкой
35. **Наиболее предпочтительным определением коммуникации можно считать:**
- а) систему управления посредством информации
 - б) передачу информации на большом расстоянии
 - в) связи между людьми в процессе совместной деятельности +
36. **Целью психологии управления является:**
- а) совершенствование экологической среды
 - б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем +
 - в) увеличение товарооборота
37. **Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:**
- а) групповым интересам
 - б) групповому мнению
 - в) традициям группы +
38. **Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется:**
- а) попустительским
 - б) авторитарным
 - в) делегирующим +
39. **Коммуникативная сторона общения – это**
- a. обмен информацией+
 - b. восприятие людьми друг друга
 - c. ориентация в ситуации
 - d. взаимодействие
40. **Перцептивная сторона общения – это**
- a. взаимодействие между людьми

- b. способ передачи информации
- c. восприятие людьми друг друга+
- d. манипуляция собеседником

41. Интерактивная сторона общения заключается в:

- a. способности познания партнера по общению;
- b. процессе восприятия друг друга партнерами по общению;
- c. организации взаимодействия между индивидами+
- d. обмену информацией между людьми.

42. Нижний качественный предел малой группы:

- a. 2 человека +
- b. 10 человек
- c. 12 человек

43. Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:

- a. затрудняют контакты
- b. повышают оперативность в заключении контрактов +
- c. устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов

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

- a. неправильных установок сознания
- b. организационно-психологическим
- c. социально-психологическим +

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

- a. соподчинения
- b. включения +
- c. рядорасположенности

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

- a. Добрынин
- b. Керженцев
- c. Вендров +

47. Конгломераты:

- a. формальные группы
- b. неорганизованные или случайно организованные группы +
- c. ассоциации

48. Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется:

- a. оправданным риском +
- b. стандартным риском
- c. авантюризмом

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

- a. “Поиск компромиссов”
- b. “Жесткое администрирование” +
- c. “Невмешательство”

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

- a. фасцинация +
- b. интеракция
- c. перцепция

51. С этим связано преодоление субъективных ошибок, допускаемых руководителем в процессе управленческой деятельности:

- a. приобретением опыта деятельности
- b. психологической подготовкой +
- c. профессиональной подготовкой

52. Таким менеджментом называется управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации:

- a. распределенным
- b. партиципативным +
- c. корпоративным

53. Таким называется риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей это решение:

- a. конформным
- b. целенаправленным
- c. мотивированным +

54. Навыки и умения в структуре личности являются психическими:

- a. процессами
- b. образованиями +
- c. состояниями

55. Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:

- a. личностной +
- b. специальной
- c. организационно-методической

56. Руководитель – это член группы, ...

способный оказывать влияние на установки и поведение других людей

на которого официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности+

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

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

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

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

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

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

тенденция вести себя наперекор требованиям группы;

изменение поведения (или выражение согласия) под влиянием группы при внутреннем несогласии с ней; +

изменение мнения и поведения под влиянием группы при внутреннем согласии с ней.

61. Управленческие решения, основанные на последовательности нормативных

аналитических процедур (диагностика, формулирование критериев, выявление альтернатив и их оценка, окончательный выбор) – это ...

решения, основанные на суждениях

интуитивные решения

рациональные решения+

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.

**ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА
проведения зачета**

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.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), 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;
Процедура получения зачёта -	Представлены в Фонде оценочных средств по данной учебной дисциплине (см. – Приложение 9)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	

ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ
Фонд оценочных средств учебной дисциплины
Б1.В.01 Психология управления
в составе ОПОП по направлению 27.04.01 Стандартизация и метрология

1). Рассмотрен и одобрен в качестве базового варианта:

а) На заседании обеспечивающей кафедры наименование Философии, истории, экономической теории и права:
протокол № 9а от 14.05.2021

Зав. кафедрой
канд философ наук, доцент Несомы Скосырева Н.Д

б) На заседании методической комиссии по направлению – 27.04.01
Стандартизация и метрология
протокол № 3/4 от 21.06.21

Председатель МКН – 27.04.01, канд техн наук, доцент Н.А. Юрк

2) Рассмотрен и одобрен внешним экспертом

Профессор кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин университета «Синергия»
(Омский филиал), д-р пед наук, доцент С.В. Матюшенко

