

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 06.07.2026 07:43:30

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e59108031227e81add207cbee4149f2098d7a

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

Направления подготовки

05.04.06 Экология и природопользование	20.04.01 Техносферная безопасность	35.04.03 Агрохимия и агропочвоведение
09.04.02 Информационные системы и технологии	20.04.02 Природообустройство и водопользование	35.04.04 Агрономия
19.04.01 Биотехнологии		35.04.05 Садоводство
19.04.02 Продукты питания из растительного сырья	21.04.02 Землеустройство и кадастры	35.04.06 Агроинженерия
19.04.03 Продукты питания животного происхождения	21.04.03 Геодезия и дистанционное зондирование	35.04.10 Гидромелиорация
19.04.05 Высокотехнологичные производства пищевых продуктов функционального и специализированного назначения	23.04.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов	36.04.01 Ветеринарно-санитарная экспертиза
		36.04.02 Зоотехния
		38.04.01 Экономика
		38.04.02 Менеджмент
		40.04.01 Юриспруденция

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ**

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра 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.

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 и 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 модуля, 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-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-2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий	психические свойства личности	учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	отдельными навыками диагностики психических особенностей личности
		ИД-3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий	психологические основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями
		ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение	психологию управления трудовым коллективом	применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	планирования работы коллектива

		разных идей и мнений			
УК 6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	отдельные методы саморазвития	применять методы саморазвития	отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития
		ИД-2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	применять методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
		ИД-3 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 Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	психологические аспекты принятия управленческого решения	анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления
ОПК-6 35.04.05 35.04.10	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ИД-1 Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	информационные системы и базы данных по вопросам управления персоналом	применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом	отдельными навыками применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом
		ИД-2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	психологию трудового коллектива как объекта управления	применять знания психологии трудового коллектива при определении стратегии организации	отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива
		ИД-3 Применяет методы управления межличностным и отношениями,	отдельные методики изучения коллектива	применять отдельные методики изучения коллектива	интерпретации результатов диагностики изучения коллектива

		формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой			
--	--	---	--	--	--

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

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

Категория контроля и оценки		Режим контрольно-оценочных мероприятий				
		самооценка	взаимooценка	Оценка со стороны		Комиссионная оценка
				преподавателя	представителя производства	
		1	2	3	4	5
Входной контроль		Не предусмотрен				
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:						
презентация	.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
доклад	.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Текущий контроль:						
Самостоятельное изучение тем	.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Самоподготовка по темам семинарских/практических занятий	.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины						
Итоговое тестирование	.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/презентаций
	Шкала и критерии оценивания доклада
	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 _{УК-3}	Полнота знаний	Знает психологические основы управления коллективом	Не знает психологические основы управления коллективом	1.Знания психологических основ управления коллективом соответствует минимальным требованиям. 2. Знания психологических основ управления коллективом в целом соответствует требованиям. 3. Знания психологических основ управления коллективом полностью соответствует требованиям.			Доклад/ Устный ответ Презентация Тестирование
		Наличие умений	Умеет определять стратегию командной работы	Не умеет определять стратегию командной работы	1.Умения определять стратегию командной работы соответствует минимальным требованиям. 2. Умения определять стратегию командной работы в целом соответствует требованиям. 3. Умения определять стратегию командной работы полностью соответствует требованиям.			
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки планирования работы команды	Не имеет навыков планирования работы команды	1. Навыки планирования работы команды соответствуют минимальным требованиям. 2. Навыки планирования работы команды в целом соответствуют требованиям. 3. Навыки планирования работы команды полностью соответствуют требованиям.			
	ИД-2 _{УК-3}	Полнота знаний	Знает психические свойства личности	Не знает психических свойств личности	1. Знания психических свойств личности соответствуют минимальным требованиям. 2. Знания психических свойств личности в целом соответствуют требованиям. 3. Знания психических свойств личности полностью соответствует требованиям.			

		Наличие умений	Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Не умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	1. Умение учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия соответствуют минимальным требованиям. 2. Умение учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия в целом соответствуют требованиям. 3. Умение учитывать психические свойства личности полностью соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Не владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	1. Владение отдельными навыками диагностики психических особенностей личности соответствует минимальным требованиям. 2. Владение отдельными навыками диагностики психических особенностей личности в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками диагностики психических особенностей личности полностью соответствует требованиям.	
	ИД-3 _{ук-3}	Полнота знаний	Знает психологические основы управления конфликтными ситуациями	Не знает психологических основ управления конфликтными ситуациями	1. Знание психологических основ управления конфликтными ситуациями соответствует минимальным требованиям. 2. Знание психологических основ управления конфликтными ситуациями в целом соответствует требованиям. 3. Знание психологических основ управления конфликтными ситуациями полностью соответствует требованиям.	
		Наличие умений	Умеет определять стратегии поведения в конфликте	Не умеет определять стратегии поведения в конфликте	1. Умения определять стратегии поведения в конфликте соответствуют минимальным требованиям. 2. Умения определять стратегии поведения в конфликте в целом соответствуют требованиям. 3. Умения определять стратегии поведения в конфликте полностью соответствуют требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	Не владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	1. Владение отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями соответствует минимальным требованиям. 2. Владение отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями соответствует требованиям.	
	ИД-4 _{ук-3}	Полнота знаний	Знает психологию управления трудовым коллективом	Не знает психологию управления трудовым коллективом	1. Знание психологии управления трудовым коллективом соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения 2. Знание психологии управления трудовым коллективом в целом соответствует требованиям. 3. Знание психологии управления трудовым коллективом соответствует требованиям.	

		Наличие умений	Умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	Не умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	1. Умение применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий соответствует минимальным требованиям. 2. Умение применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий в целом соответствует требованиям. 3. Умение применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет навыками планирования работы коллектива	Не владеет навыками планирования работы коллектива	1. Сформированность навыков планирования работы коллектива соответствует минимальным требованиям. 2. Сформированность навыков планирования работы коллектива соответствует требованиям. 3. Сформированность навыков планирования работы коллектива компетенции полностью соответствует требованиям.	
УК-6.	ИД-1 _{УК-6}	Полнота знаний	Знает отдельные методы саморазвития	Не знает методы саморазвития	1. Знание методов саморазвития соответствует минимальным требованиям. 2. Знание методов саморазвития в целом соответствует требованиям. 3. Знание методов саморазвития соответствует требованиям.	Доклад/ Устный ответ Презентация Тестирование
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Не умеет применять отдельные методы саморазвития	1. Умение применять отдельные методы саморазвития соответствует минимальным требованиям. 2. Умение применять отдельные методы саморазвития в целом соответствует требованиям. 3. Умение применять отдельные методы саморазвития соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития	Не владеет отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития	1. Владение отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития соответствует минимальным требованиям. 2. Владение отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития соответствует требованиям.	
	ИД-2 _{УК-6}	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Не знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	1. Знание психологических особенностей потребностно-мотивационной сферы личности соответствует минимальным требованиям. 2. Знание психологических особенностей потребностно-мотивационной сферы личности в целом соответствует требованиям. 3. Знание психологических особенностей потребностно-мотивационной сферы личности соответствует требованиям.	
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Не умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	1. Умение применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности соответствует минимальным требованиям. 2. Умение применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности в целом соответствует требованиям. 3. Умение применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности полностью соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение	Владеет отдельными	Не владеет отдельными	1. Владение отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении соответствует	

		опытом)	навыками характеристики мотивационных и демотивационн ых факторов в управлении	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	минимальным требованиям. 2. Владение отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении соответствует требованиям.	
	ИД-3 _{ук-6}	Полнота знаний	Знает фазы профессионального роста	Не знает фазы профессионального роста	1. Знание фаз профессионального роста соответствует минимальным требованиям. 2. Знание фаз профессионального роста в целом соответствует требованиям. 3. Знание фаз профессионального роста соответствует требованиям.	
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональный рост	Не умеет планировать профессиональный рост	1. Умение планировать профессиональный рост соответствует минимальным требованиям. 2. Умение планировать профессиональный рост в целом соответствует требованиям. 3. Умение планировать профессиональный рост соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития	Не владеет отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития	1. Владение отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития соответствует минимальным требованиям 2. Владение отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития соответствует требованиям.	
	ИД-4 _{ук-6}	Полнота знаний	Знает психологические аспекты принятия управленческого решения	Не знает психологические аспекты принятия управленческого решения	1. Знание психологических аспектов принятия управленческого решения соответствует минимальным требованиям. 2. Знание психологических аспектов принятия управленческого решения в целом соответствует требованиям. 3. Знание психологических аспектов принятия управленческого решения соответствует требованиям.	
		Наличие умений	Умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	Не умеет анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения	1. Умение анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения соответствует минимальным требованиям. 2. Умение анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения в целом соответствует требованиям. 3. Умение анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления	Не владеет отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления	1. Владение отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления соответствует минимальным требованиям. 2. Владение отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей соответствует требованиям..	
ОПК-6	ИД- 1 _{опк-6}	Полнота знаний	Знает информационн	Не знает информационные	1. Знание информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом соответствует минимальным	Доклад/ Устный ответ

35.04.05 САДоводств о 35.04.10 Гидромелио рация			ые системы и базами данных по вопросам управления персоналом	системы и базами данных по вопросам управления персоналом	требованиям. 2. Знание фаз информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом в целом соответствует требованиям. 3. Знание информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом соответствует требованиям.	
		Наличие умений	Умеет применять знания о информационн ых системах и базах данных по вопросам управления персоналом	Не умеет применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом	1. Умение применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом соответствует минимальным требованиям. 2. Умение применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом в целом соответствует требованиям. 3. Умение применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками применения информационн ых систем и баз данных по вопросам управления персоналом	Не владеет отдельными навыками применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом	1. Владение отдельными навыками применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом соответствует минимальным требованиям 2. Владение отдельными навыками применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом соответствует требованиям.	
	ИД- 2опК-6	Полнота знаний	Знает психологию трудового коллектива как объекта управления	Не знает психологию трудового коллектива как объекта управления	1. Знание психологии трудового коллектива как объекта управления соответствует минимальным требованиям. 2. Знание психологии трудового коллектива как объекта управления в целом соответствует требованиям. 3. Знание психологии трудового коллектива как объекта управления соответствует требованиям.	Доклад/ Устный ответ
		Наличие умений	Умеет применять знания психологии трудового коллективом при определении стратегии организации	Не умеет применять знания психологии трудового коллективом при определении стратегии организации	1. Умение применять знания психологии трудового коллективом при определении стратегии организации соответствует минимальным требованиям. 2. Умение применять знания психологии трудового коллективом при определении стратегии организации в целом соответствует требованиям. 3. Умение применять знания психологии трудового коллективом при определении стратегии организации соответствует требованиям.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива	Не владеет отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива	1. Владение отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива соответствует минимальным требованиям 2. Владение о отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива соответствует требованиям.	
	ИД- 3 опК-6	Наличие навыков (владение опытом)	Знает отдельные методики изучения	Не знает отдельных методик изучения коллектива	1. Знание отдельных методик изучения коллектива соответствует минимальным требованиям. 2. Знание отдельных методик изучения коллектива в целом соответствует требованиям.	Доклад/ Устный ответ

			коллектива		3. Знание отдельных методик изучения коллектива соответствует требованиям.	
		Полнота знаний	Умеет применять отдельные методики изучения коллектива	Не умеет применять отдельные методики изучения коллектива	1. Умение применять отдельные методики изучения коллектива соответствует минимальным требованиям. 2. Умение применять отдельные методики изучения коллектива в целом соответствует требованиям. 3. Умение применять отдельные методики изучения коллектива соответствует требованиям.	
		Наличие умений	Владеет навыками интерпретации результатов диагностики изучения коллектива	Не владеет навыками интерпретации результатов диагностики изучения коллектива	1. Владение отдельными навыками интерпретации результатов диагностики изучения коллектива соответствует минимальным требованиям 2. Владение о отдельными навыками интерпретации результатов диагностики изучения коллектива в целом соответствует требованиям. 3. Владение отдельными навыками интерпретации результатов диагностики изучения коллектива соответствует требованиям.	

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
тем докладов/презентаций**

1. Психологические особенности реализации функций управления
2. Современные тенденции управления социальной организацией
3. Психологические особенности мужских и женских коллективов
4. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
5. Психологические особенности мотивации персонала
6. Характеристика психотипов руководителей.
7. Имидж руководителя как часть управленческого взаимодействия
8. Профессионально обусловленные деструкции личности руководителя
9. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление
10. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
11. Психологический климат в организации: пути его регуляции
12. Управленческое взаимодействие
13. Виды коммуникативных барьеров в управлении и пути их преодоления
14. Характеристика отношений в системе Руководитель-подчиненный
15. Эффективный руководитель: психологический подход
16. Психология индивидуального стиля управления. Сочетание индивидуальных стилей
17. Управленческое общение: условия эффективного воздействия; позиции в общении
18. Роль и значение эмоционального интеллекта в деятельности руководителя
19. Понятие «авторитет руководителя». Псевдоавторитет как побочный эффект гипертрофированной значимости у руководителя
20. Психологическое давление и как с ним бороться (реализация принципа самосохранения)
21. Развитие лидерских качеств в процессе обучения в вузе
22. Актуальность идей А.А. Богданова об организации жизнедеятельности человека (Личная тектология как основа самоменеджмента)
23. Вклад А.К. Гастева в теорию управления (Актуальность идей А.К. Гастева о НОТ)
24. Психологические аспекты карьерного роста
25. Современные отечественные теории мотивации
26. Инициативность на работе: за и против
27. Роль самоменеджмента в управленческой деятельности

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.

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 ≥ 22 пт.
3. Файл презентации должен быть выполнен в программе PowerPoint 97-2010
4. Изображения, размещенные на одном слайде желательно привести к единому размеру.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- презентация является самостоятельной, оригинальной работой;
- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины и использует его для раскрытия темы;
- материал презентации хорошо структурирован, логично и грамотно изложен, правильно оформлен;
- в презентации используются таблицы, фотографии, схемы, рисунки, диаграммы;
- объем работы составляет не менее 15 слайдов.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- презентация не является самостоятельной, оригинальной работой;
- тема раскрыта поверхностно;
- содержание презентации не соответствует теме;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- материал презентации плохо структурирован, неграмотно изложен;
- в презентации не используются таблицы, фотографии, схемы, рисунки, диаграммы;
- недостаточный объем работы (менее 15 слайдов)

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;

3.1.2. Средства для текущего контроля

ВОПРОСЫ для самостоятельного изучения тем

Очно-заочная форма
Основные этапы развития психологии управления
Психология делегирования полномочий
Профессиональное саморазвитие руководителя
Психология управления трудовым коллективом
Психология управленческих решений
Психология стилей руководства
Заочная форма обучения
Основные этапы развития психологии управления
Мотивация в профессиональной деятельности человека
Психология делегирования полномочий
Профессиональное саморазвитие руководителя
Психологические основы управления конфликтными ситуациями
Психология управленческих решений
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 ОЦЕНКИ

самостоятельного изучения темы

- оценка «зачтено» выставляется, обучающемуся если обучающийся оформил отчетный материал в виде конспекта на основе самостоятельно изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы, выполнил тест.
- оценка «не зачтено» выставляется, если обучающийся не аккуратно оформил отчетный материал на основе самостоятельно изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы, не прошел тест.

ВОПРОСЫ

для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям

Очная форма обучения

Практическое занятие 1 "Основные направления развития психологии управления"
Основные этапы в развитии науки управления
Основные подходы в управлении
Изменение парадигмы управления в 21 в
Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
Практическое занятие 2 " Основные мировые управленческие культуры"
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Тенденции развития управленческой мысли
4. Психологические закономерности управленческой деятельности
Практическое занятие 3 : Личность как объект управления
1. Направленность личности: понятие, структура, виды, значение
2. Самосознание. Я-концепция. Самооценка. Механизмы САМО
3. Жизненная стратегия личности.
Практическое занятие 4. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
Вопросы
1. Эмоциональная сфера личности
2. Волевая сфера личности
3. Потребностно-мотивационная сфера личности
Практическое занятие 5 Мотивация труда
1. Мотивация: понятие, виды, типы, уровни
2. Теории мотивации и их характеристики
3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
Практическое занятие 6: Личность как субъект управления
1. Основные функции руководителя и их психологические особенности.
2. Психологический портрет (модель личности) руководителя
3. Требования и ограничения к деятельности современного руководителя
Практическое занятие 7 "Личность как субъект управления"
1. Психология руководства и лидерства
2. Психология делегирования полномочий
3. Профессиональное саморазвитие руководителя
4. Психология карьеры и карьерного роста
Практическое занятие 8 «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
Практическое занятие 9 "Малая группа как объект управления"
1. Понятие группы. Общие групповые закономерности
2. Факторы эффективности группы
3. Структура группы

4. Групповые взаимодействия
5. Формирование команды
Практическое занятие 10 «Психологические основы управления конфликтными ситуациями»
1. Понятие конфликта
2. Причины возникновения конфликта
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Способы разрешения конфликта
Практическое занятие 11: 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
Практическое занятие 12: Психология стилей управления
1. Социально-психологическая сущность стилей руководства
2. Психология классических стилей руководства (автократический, демократический, либеральный)
3. Психология современных стилей руководства. Многомерные стили руководства
4. Психология специальных стилей руководства

Очно-заочная форма

Практическое занятие 1 : Личность как объект управления
1. Направленность личности: понятие, структура, виды, значение
2. Самосознание. Я-концепция. Самооценка. Механизмы САМО
3. Жизненная стратегия личности.
Практическое занятие 2 Мотивация труда
1. Мотивация: понятие, виды, типы, уровни
2. Теории мотивации и их характеристики
3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
Практическое занятие 3 «Психологические основы управления конфликтными ситуациями»
Понятие конфликта
Причины возникновения конфликта
Стратегии поведения в конфликте
Способы разрешения конфликта

Заочная форма

Практическое занятие 3 : Личность как объект управления
1. Направленность личности: понятие, структура, виды, значение
2. Самосознание. Я-концепция. Самооценка. Механизмы САМО
3. Жизненная стратегия личности.
Практическое занятие 8 «Психология управления трудовым коллективом»
4. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива
5. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление
6. Развитие трудового коллектива

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

оценка «зачтено» выставляется, если

обучающийся оформил отчетный материал в виде конспекта на основе самостоятельно изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

- **оценка «не зачтено»** выставляется, если обучающийся

не аккуратно оформил отчетный материал в виде конспекта на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Оценочные средства для проведения тестирования (текущего, рубежного, итогового и пр.) в рамках дисциплины представлены в разделе 4.

ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА получения зачета

Зачёт осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины. Обучающиеся, выполнившие все виды учебной работы и получившие за них положительные оценки получают зачет на последнем занятии.

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры 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
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/профессионального модуля
	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; 2) прошёл заключительное тестирование;

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса;
- прошёл заключительное тестирование;

Оценка «не зачтено» ставится если:

- обучающийся не выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса;
- не прошёл заключительное тестирование.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса;
- прошёл заключительное тестирование;

Оценка «не зачтено» ставится если:

- обучающийся не выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса;
- не прошёл заключительное тестирование.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА сформированности компетенции¹

4.1 УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

ИД-1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Процесс создания руководителем комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей это
планирование
организация
мотивация
контроль

2. Деятельность руководителя по сплочению сотрудников в команду включает
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

постановку ясной цели перед сотрудниками
формирование традиций и ритуалов
строгий контроль
корпоративные мероприятия
авторитарный стиль управления

3. Взаимодействие в коллективе, основанное на интеграции всех точек зрения, усилении личностной вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность это стратегия

сотрудничества
компромисса
приспособления
конкуренции

4. Для создания стратегии сотрудничества в трудовом коллективе руководитель должен соблюдать психологические законы управления

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно
неверно

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

5. Функции трудового коллектива и их содержание
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Функция трудового коллектива	Содержание функция
управления производством	включение работников в непосредственное управление
развития коллектива	формирование навыков коллективной работы, совершенствование методов деятельности
стимулирования	поддержка эффективного труда и ответственного отношения к обязанностям
целевая	

¹ В настоящем документе представлен частичный фонд оценочных материалов, предназначенный для ознакомления. Полный комплект оценочных средств сформированности компетенций, включая эталоны ответов и критерии оценивания, хранится в департаменте образовательных программ и управления учебным процессом и предоставляется по запросу

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

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

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

7. Управление коллективом со стороны руководителя заключается в грамотном переводе его из одной стадии развития в другую, более высокую.

Процесс формирования нового коллектива состоит в прохождении последовательно следующих стадий развития:

возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад). Определите, какой из трех стилей управления: директивный, демократический или попустительский будет наиболее адекватен для коллектива в стадии стабилизации.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-2 - Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Выбор стиля и поведение руководителя должны быть гибкими

ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ

верно

неверно

2. Стремление каждого индивида становится таким же, как и остальные представители его окружения это стадия формирования личности

адаптация

индивидуализация

интеграция

3. Темперамент определяет...

память

+динамические характеристики поведения

содержательные характеристики поведения

отношение к явлениям реальности

4. Тип личности, который стремится во всем к максимальной точности и предпочитают работать с реальными объектами

реалистический

интеллектуальный

артистический

социальный

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

5. Соотношение свойств нервной системы и типа темперамента (по И.П. Павлову)

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Тип темперамента	Свойства нервной системы
сангвиник	сильная, уравновешенная, подвижная
флегматик	сильная, малоподвижная, инертная
холерик	сильная, неуравновешенная, подвижная
меланхолик	слабая, неуравновешенная, подвижная/ инертная

6. Модели личности и их характеристики

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Модель личности	Содержательные характеристики модели
экономическая	человек, ставящий во всех жизненных связях на первое место полезность
социальная	человек, реализующий свои потребности в социальных отношениях на основе моральные норм общества
самоактуализирующаяся	человек стремящийся реализовать себя в труде и ищущий в этом смысл
асоциальная	

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

7. Работник Иванов относится к конвенциональному типу: ориентирован на точность и аккуратность, замечательный исполнитель, любит делать все в срок, часто занимаются деятельностью, требующей большой сосредоточенности и внимательности. Работник Петров относится к предприимчивому типу. Инициативен, во всем стремится занять лидирующую позицию, стремится к первенству. Определите, какой работник больше подходит на должность руководителя.
В ПОЛЕ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ФАМИЛИЮ

ИД-3 - Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется
конфликтом
конкуренцией
соревнованием
2. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействия, называются
конструктивными
деструктивными
реалистическими
нереалистичным
3. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
горизонтальный
межгрупповой
политический
вертикальный
4. Компромисс невозможен в конфликте ценностей
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
верно
неверно
5. Стиль сотрудничества - игнорирование конфликта, отказ от признания его существования, самоустранение (физическое или психологическое).
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
верно
+неверно

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

6. **Стратегии поведения в конфликтных ситуациях и характер поведения**
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Стратегия поведения в конфликте	Характеристика поведения в выбранной стратегии
соперничество	конкуренция, открытая борьба за свои интересы
избегание (уклонение)	стремление выйти из конфликтной ситуации, не решая ее
компромисс	урегулирование разногласий путем взаимных уступок
	совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон

7. **К этапам конфликта относятся**
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
предконфликтная ситуация
открытый конфликт с инцидентом
эскалация
завершение
послеконфликтный период

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

8. **Два дизайнера (А и Б) обсуждают новый интерфейс сайта:**
А.— Я думаю, что эта кнопка должна быть здесь, потому что пользователи уже привыкли к такому расположению.
Б. — А по моему мнению, справа будет удобнее — она как раз под рукой. Но мы можем протестировать оба варианта и выбрать тот, что лучше отработает.
Определите, какую стратегию выбрал дизайнер Б.
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

- 1. Умение делегировать полномочия – важное качество руководителя**
ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ
да
нет
- 2. Делегирование полномочий позволяет руководителю**
УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА
сосредоточиться на важных аспектах работы
скорее сделать все самому
мотивировать персонал на творчество
повышать самооценку персонала
- 3. Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей – это ...**
планирование
организация
мотивация
контроль
- 4. Полезно делегировать...**
УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА
+рутинную, мелочную работу
+подготовительную и обеспечивающую работу

руководство сотрудниками и их мотивацией
задачи высокой степени риска и особой важности

5. При реализации функции планирования достигаются следующие цели:

УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

устраняется отрицательный эффект неопределенности
все ресурсы сосредотачиваются на решении приоритетных задач
облегчается процесс коммуникации членов коллектива
облегчается реализация функции контроля.

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

6. Алгоритм процесса делегирования полномочий

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

подготовить подчиненного

объяснить задачу

показать пути ее решения

доверить сотруднику право выработать наиболее приемлемые способы решения задачи

передать сотруднику работу и в дальнейшем осуществлять только контроль над исполнением

7. Нормативные требования к управленческим решениям по планированию работы трудового коллектива и характеристика решения

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Требование к управленческим решениям	Характеристика решения
эффективность	должно быть наилучшим среди возможных
обоснованность	должно адекватно отражать ситуацию и показывать конкретные пути ее преодоления
своевременность	должно быть соотнесено с конкретными в данный период ситуациями
реализуемость	

8. Требования, предъявляемые к планированию командной работы и их содержание

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Требования к планированию командной работой	Содержание требований
реалистичность	соответствие возможностям отдельной личности, группы, организации
гибкость	учет возможных изменений в процессе реализации плана
экономическая обоснованность	достижение поставленных целей с наименьшими затратами ресурсов

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. Стиль принятия решений, характеризующийся единоличным целеполаганием планированием деятельности коллектива/организации –

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

2. Руководитель предприятия полностью сфокусирован на производстве. Единолично принимает решения, а от подчиненных требует их выполнения. Считает, что именно он должен принимать решения и всем руководить, а несогласие расценивает как нарушение субординации.

Как требовательный надсмотрщик, следит за тем, чтобы планы выполнялись, люди делали только то, что им приказано. Все свои в производстве рассматривает, как результат чьей-либо ошибки, поэтому считает, что виновный должен быть найден и наказан.

Определите данный стиль управления и принятия решений согласно модели Блейка и Моутон.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦИФРАМИ ЧЕРЕЗ ТОЧКУ

4.2 УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ИД-1 - Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

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

предметные
теоретические
общие
специальные

2. Я-концепция включает в себя:

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

представление о себе
самооценку
внутреннее «Я»
самоотношение

3. Реализация потенциала личности – это...

самореализация
самопознание
самостоятельность
самопонимание

4. Процесс повышения собственной осознанности, приобретение навыка управлять собой, развивать силу воли, повышать самооценку, находить правильную мотивацию, ставить и достигать цели - это...

саморазвитие
самореализация
самопринятие
самооценка

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

5. Элементы саморазвития и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Элемент саморазвития	Характеристика элемента саморазвития
самопознание	изучение собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя.
самопонимание	способность воспринимать, осознавать, объяснять себе мотивы своего поведения
самооценка	представление человека о себе, сформированное на основе сравнения себя с окружающими.
самореализация	

6. Виды саморазвития и их задачи

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Вид саморазвития	Задачи вида саморазвития
физиологическое	улучшение здоровья через благотворное воздействие на разные системы организма

психическое	развитие способностей, умений посредством работы с восприятием, мышлением, памятью, чувствами ...
социальное	развитие качеств, позволяющих улучшать межличностные взаимоотношения, повышать социальный статус
физическое	

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

- 7. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит Вас в этом поддержать его. Определите, какая потребность для работника является актуальной согласно пирамиде Маслоу?**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-2 - Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

- 1. Сила мотива определяется:**

степенью актуальности той или иной потребности для работника
направленностью потребности
степенью уверенности в собственных силах
характером человека

- 2. Типы мотивации в психологии управления:**

УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
минимизации усилий
достижения успехов
избегания неудач
построения карьеры

- 3. Мотив всегда субъективен**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
верно
неверно

- 4. Стремление к самореализации представляет собой отражение базовой потребности – стремление к самоутверждению, которое выражается в движении «Я» реального к «Я» идеальному.**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
верно
неверно

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

- 5. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
физиологические
в безопасности
социальные
принадлежности, уважении
самореализации

- 6. Этапы профессионального роста**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
формирование профессиональных намерений
профессиональное обучение
профессиональная адаптация
частичная или полная реализация личности в профессиональном труде

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

7. Мак-Клелланд в теории приобретенных потребностей, определяющих мотивацию человека к деятельности, выделяет потребности достижения, соучастия и властвования. Определите доминирующий тип потребностей у сотрудника И. по его характеристике.
Сотрудник И. предпочитает самостоятельно ставить свои цели, выбирая умеренно сложные, исходя из того, что он сможет их достичь; склонен самостоятельно принимать решения и отвечать за них.
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-3 - Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Совокупность процессов личностного и духовного развития, которые происходят посредством участия самого человека - это

саморазвитие
самопознание
самопринятие
самооценка

2. Изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя, которое начинается в младенчестве и продолжается всю жизнь

саморазвитие
самопознание
самопринятие
самооценка

3. Путь к успехам на служебном поприще, а также само достижение такого положения

карьера
достижение
продвижение
путь

4. Субъективная оценка индивидом собственной ценности

саморазвитие
самопознание
самопринятие
самооценка

5. Рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов труда человека, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности – это...

образованность
карьерный рост
профессиональный рост

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

6. Этапы профессионального становления и их результаты
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Этапы профессионального становления	Результаты профессионального становления
формирование профессиональных намерений	выбор профессии
профессиональное обучение	профессиональная обученность
вхождение в профессию	профессиональная компетентность
реализация в самостоятельной профессиональной деятельности	профессиональное мастерство и творчество
уход из профессиональной деятельности	

7. Выделяют несколько стадий профессионального становления личности.

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. возникновение и формирование профессиональных намерений
2. профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности
3. вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе
4. полную реализацию личности в профессиональном труде

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

8. Ситуация. В результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова формировалась подозрительность, мнительность и тревожность. Определите, с каким видом профессиональной деформации это связано?

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СЛОВСОЧЕТАНИЯ В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

9. Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Петров А.А. утверждает, что планирование необходимо осуществлять долгосрочно, начиная с перспективных дел, т. е. на год. Его оппонент – Семенов И.П. считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю.

Чей способ планирования является оптимальным?

В ПОЛЕ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ФАМИЛИЮ В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-4 Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Решение принимаемое на основе ощущения его правильности, без анализа всех «за» и «против»

- интуитивное
- рациональное
- прагматическое
- спонтанное

2. Цель управленческого решения – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

- верно
- неверно

3. По уровню творчества выделяют управленческие решения:

УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

- интуитивные
- рутинные
- творческие
- рациональные

4. Многие психологи считают процесс группового принятия решений наиболее эффективным

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно

неверно

5. Принятие управленческого решения осуществляется с помощью всех психических функций

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно

неверно

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

6. Управленческие решения, основанные на последовательности аналитических процедур
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

диагностика проблемы

формулирование критериев решения

выявление альтернатив и их оценка

окончательный выбор

7. Барьеры психологического характера на пути принятия управленческого решения и их проявления

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Барьеры в принятии управленческого решений	Проявления особенностей барьеров на пути принятия управленческого решения
поспешность	возникает по причине нехватки времени
эмоциональная возбудимость	проявляется в виде негативных и позитивных эмоций, может привести к скоропалительному решению
самоуверенность	проявляется в неспособности прислушиваться к чужому мнению, признавать собственные ошибки
промедление	

8. Виды управленческих решений и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Виды управленческих решений	Характеристика вида управленческого решения
интуитивное	принимается на основе ощущения его правильности
прагматическое	решение обусловлено знаниями и накопленным опытом
рациональное	основано на анализе различных показателей объективных и субъективных условий, поиске причин и прогнозировании последствий
эмоциональное	

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

Управленческие решения принимаются на интуитивных, прагматических и рациональных подходах. Интуитивное решение принимается на основе ощущения его правильности, без анализа всех «за» и «против». Прагматически ориентированное решение, основанное на знаниях и опыте. Рациональное решение не зависит от прошлого опыта, оно обосновывается аналитически. И хотя в реальности, в процессе принятия, задействованы все три подхода, один из них является преобладающим. Определите основной подход, определяющий решение при принятии нового сотрудника.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

4.3 ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.

ИД-1 Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Развитию навыков командного взаимодействия и эмпатии способствуют такие цифровые технологии как:

корпоративные платформы
социальные сети
онлайн тренажеры
совещания
собеседования

2. Информационным системам управления персоналом (ИСУП) :

снижают скорость принятия решений
автоматизируют и систематизируют рутинные процессы
отвлекают от стратегических задач

3. Информационная система (ИС) создается в организации для автоматизации службы управления персоналом

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно
неверно

4. Под управлением персоналом понимается спектр задач, предназначенных для эффективного управления человеческими ресурсами организации

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно
неверно

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

5. Требования к принимаемым решениям по управлению персоналом и их содержание
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Требования к управленческим решениям	Содержание требований к управленческим решениям
целенаправленность	каждое управленческое решение должно иметь цель, строго соответствующую целям организации
правомерность	обусловлена нормами, устанавливающими компетентность органов управления и отдельных руководителей
	решение не должно быть жестко привязано к определенным условиям

Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

6. Использование видеоконференцсвязи (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet) позволяет руководителям не только передавать информацию, но и оперативно принимать управленческие _____

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ВИНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

7. В управлении персоналом используются:

- программный комплекс Effecton Studio: Управление персоналом, позволяющий проводить тестирование, анализировать результаты, интерпретировать их, а также хранить и обрабатывать данные;
- чат-боты на базе искусственного интеллекта (ИИ), диагностирующие эмоциональное состояние работников;
- LMS (Learning Management System) - цифровые платформы, используемые для создания электронных образовательных сред (Moodle, Stepik, Google Classroom);
- комплекс программных средств для моделирования и анализа управленческих процессов (Автоматизированные системы управления (АСУ)).

Какой информационный продукт лучше использовать для формирования команд?

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СЛОВСОЧЕТАНИЯ В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. Деятельность руководителя по сплочению сотрудников в команду включает
ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

постановку ясной цели перед сотрудниками

формирование традиций и ритуалов

строгий контроль

корпоративные мероприятия

авторитарный стиль управления

2. Для создания стратегии сотрудничества в трудовом коллективе руководитель должен соблюдать психологические законы управления

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно

неверно

3. Для эффективного управления важно своевременно определять стадию развития и адаптировать стиль руководства

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно

неверно

4. Для организации взаимодействия между объектами управления за основу принимается принцип приоритетности интересов организации

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

верно.

неверно.

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов/

5. Функции трудового коллектива и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Функция	Цель функции
управления	включение работников в непосредственное управление
целевая	обеспечение экономической эффективности деятельности и т.д.
развития коллектива	формирование навыков и умений коллективной работы
стимулирования	поддержка эффективного трудового поведения

Тип заданий: Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)/

6. Система узаконенных безличных требований и стандартов поведения, формально заданных и жестко закреплённых ролевых предписаний это структура организации

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

7. В становлении и развитии трудового коллектива выделяются этапы (возникновение, формирование, стабилизация, стагнация/совершенствование), особенности которых должен знать руководитель. На каждом этапе решаются определенные задачи, выбираются наиболее эффективные стили управленческого общения и руководства.

Определите: на каком из вышеперечисленных этапов руководитель решает следующие задачи: знакомит коллектив с целями структурных подразделений, распределяет и закрепляет обязанности, определяет режим работы, организует выполнение заданий, контролирует исполнение своих распоряжений, требования к сотрудникам предъявляются только со стороны руководителя

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ИД-3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов

1. В переводе с греческого «methodos» – это способ достижения
цели
сплоченности
удовлетворенности
единства

2. Психологическое состояние работника, наступающее в результате насыщения актуализированных потребностей в процессе трудовой деятельности это –
удовлетворенность
неудовлетворенность
вовлеченность

3. Особенность межличностных отношений — обоюдный характер
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
верно
неверно

4. К методам развития лидерства относятся
УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
самоанализ и самопознание
публичные выступления
инициатива и ответственность
самонадеянность

Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов

5. Этапы формирования команд
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ
подготовительный
формирования
бурления (шторм)
нормирование
функционирование
ропуск/переформирование

6. Методы управления межличностными отношениями и их задачи
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Методы управления межличностными отношениями	Задачи методов
Открытая коммуникация	Создание условия для обратной связи, обмена мнениями
Использование «я-высказываний»	Донесение до собеседника своих чувства, а не

	обвинений
Переговоры	Структурированный диалог, направленный на поиск взаимоприемлемых решений

Тип заданий: Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения)/ Практико-ориентированные задания (кейсы)

1. Важными аспектами эффективного управления и лидерства является сформированность стрессоустойчивости, эмпатии, коммуникативных навыков и умения их развивать.

Определите на развитие какого из вышеперечисленных качеств направлена техника "Пауза перед реакцией". Выполнение техники заключается в следующем: при возникновении сложной ситуации или конфликта нужно сделать паузу, глубоко вдохнуть и проанализировать свои ощущения и мысли. Затем сформулировать конструктивный ответ, учитывая интересы всех сторон.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Низкий уровень сформированности компетенций – 60% и менее правильно выполненных заданий.

Базовый уровень сформированности компетенций – от 61 до 75% правильно выполненных заданий.

Повышенный уровень сформированности компетенций – от 76 до 89% правильно выполненных заданий.

Высокий уровень сформированности компетенций – от 90 до 100% правильно выполненных заданий.