

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юлиевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 03.07.2024 08:18:46

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

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

**Факультет технического сервиса в АПК**

---

**ОПОП по направлению подготовки  
35.04.06 Агроинженерия**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
Б1.О.08 Психология управления**

**Направленность (профиль)  
«Управление технологическими процессами в АПК»**

## 1. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ СТАТУС

### 1.1 Основания для введения дисциплины в учебный план:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия, утверждённый приказом Министерства образования и науки от 26.07.2017 г. № 709.

- основная профессиональная образовательная программа подготовки магистра, по направлению 35.04.06 Агроинженерия. Направление подготовки 35.04.06 Агроинженерия. Направленность (профиль) «Управление технологическими процессами в АПК».

### 1.2 Статус дисциплины в учебном плане:

- относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины» ОПОП.

- является дисциплиной обязательной для изучения<sup>1</sup>.

1.3 В рабочую программу дисциплины в установленном порядке могут быть внесены изменения и дополнения, осуществляемые в рамках планового ежегодного и ситуативного совершенствования, которые отражаются в п. 9 рабочей программы.

## 2. ЦЕЛЕВАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ. ЛОГИЧЕСКИЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ДИСЦИПЛИНЫ С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ И ПРАКТИКАМИ В СОСТАВЕ ОПОП

2.1 Процесс изучения дисциплины в целом направлен на подготовку обучающегося к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий, технологический, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки, а также ОПОП ВО университета, в рамках которой преподаётся данная дисциплина.

**Цель дисциплины:** способствовать формированию психологической управленческой культуры руководителя, позволяющей эффективно осуществлять организационно-управленческую деятельность в профессиональной сфере

### 2.2 Перечень компетенций формируемых в результате освоения учебной дисциплины:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

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
<b>Универсальные компетенции</b>					
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	психологические основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	планирования работы команды
		ИД-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности	психические свойства личности	учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	отдельными навыками диагностики психических особенностей личности

<sup>1</sup> В случае если дисциплина является дисциплиной по выбору обучающегося, то пишется следующий текст:

- относится к дисциплинам по выбору;

- является обязательной для изучения, если выбрана обучающимся.

		поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий			
		ИД-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.	психологические основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями
		ИД-3.4 «Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий»	психологию управления трудовым коллективом	применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	планирования работы коллектива
		ИД-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	психологические основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	отдельными навыками планирования работы команды
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-6.1 Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	отдельные методы саморазвития	применять отдельные методы саморазвития	отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития
		ИД-2 <sub>ук-6</sub> Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	психологические особенности потребности-мотивационной сферы личности	применять отдельные методики диагностики потребности-мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
		ИД-6.3 Планирует профессиональную траекторию с учетом	фазы профессионального роста	планировать профессиональный рост	отдельными навыками организации траектории профессионального

		профессиональн ых особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда			роста
--	--	---	--	--	-------

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

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено		Зачтено		
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.			
Критерии оценивания								
УК-3	ИД-3.1	Полнота знаний	Знает психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ тестирование		
		Наличие умений	Умеет определять стратегию командной работы	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.			

		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки планирования работы команды	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
ИД-3.2		Полнота знаний	Знает психические свойства личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ Презентация
		Наличие умений	Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта	

					и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3.3	Полнота знаний		Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие умений	Умеет определять стратегии поведения в конфликте	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3.4	Полнота знаний	Знает психологию управления трудовым коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных)	Доклад/ Устный ответ/ Презентация

					задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3.5	Наличие навыков (владение опытом)	Владеет опытом планирования работы коллектива	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Полнота знаний	психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Полнота знаний
		Наличие умений	определять стратегию командной работы	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом	Наличие умений



				(профессиональных) задач	соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	отдельными навыками планирования работы команды	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Наличие навыков (владение опытом)
УК-6	ИД-6.1	Полнота знаний	Знает отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация/ тестирование
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков	Имеет отдельные навыки профессионального и	Компетенция в полной мере не сформирована.	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося	

		(владение опытом)	личностного саморазвития	Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	<p>опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.</p>	
	ИД-6.2	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.</p>	
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.</p>	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	<p>Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.</p> <p>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.</p> <p>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических</p>	

	ИД-6.3	Полнота знаний	Знает фазы профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	(профессиональных) задач. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональный рост	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация

## 2.4 Логические и содержательные взаимосвязи дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

Дисциплины, практики*, на которые опирается содержание данной дисциплины		Индекс и наименование дисциплин, практик, для которых содержание данной дисциплины выступает основой	Индекс и наименование дисциплин, практик, с которыми данная дисциплина осваивается параллельно в ходе одного семестра
Индекс и наименование	Перечень требований, сформированных в ходе изучения предшествующих (в модальности «знать и понимать», «уметь делать», «владеть навыками»)		
Психология (бакалавриат)	<p>Знает: структуру психики; теории и типологии личности; понятие, виды, структуру малых групп;</p> <p>Умеет: характеризовать различные типологии личности; различать формальную и неформальную структуру групп; организовать процесс самоорганизации и саморегуляции</p> <p>Владеет отдельными навыками: психодиагностики личности и группы; приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний</p>	Б2.В.01.(П) Производственная практика	<p>Б1.О.01 Методика экспериментальных исследований</p> <p>Б1.О.06 Стратегический менеджмент на предприятиях АПК</p> <p>Б1.В.03 Проектирование производственных процессов в животноводстве</p> <p>Б1.В.04 Экономическое обоснование технических и технологических решений</p>

## 2.5 Формы методических взаимосвязей дисциплины с другими дисциплинами и практиками в составе ОПОП

В рамках методической работы применяются следующие формы методических взаимосвязей:

- учёт содержания предшествующих дисциплин при формировании рабочей программы последующей дисциплины,
- согласование рабочей программы предшествующей дисциплины ведущим преподавателем последующей дисциплины;
- совместное обсуждение ведущими преподавателями предшествующей и последующей дисциплин результатов входного тестирования по последующей дисциплине;
- участие ведущего преподавателя последующей дисциплины в процедуре приёма зачета по предыдущей.

## 2.6 Социально-воспитательный компонент дисциплины

В условиях созданной вузом социокультурной среды в результате изучения дисциплины: формируются мировоззрение и ценностные ориентации обучающихся; интеллектуальные умения, научное мышление; способность использовать полученные ранее знания, умения, навыки, развитие творческих начал.

Воспитательные задачи реализуются в процессе общения преподавателя с обучающимися, в использовании активных методов обучения, побуждающих обучающихся проявить себя в совместной деятельности, принять оценочное решение. Коллективные виды деятельности способствуют приобретению навыков работы в коллективе, умения управления коллективом. Самостоятельная работа способствует выработке у обучающихся способности принимать решение и навыков самоконтроля.

Через связь с НИРС, осуществляемой во внеучебное время, социально-воспитательный компонент ориентирован на:

- 1) адаптацию и встраивание обучающихся в общественную жизнь ВУЗа, укрепление межличностных связей и уверенности в правильности выбранной профессии;
- 2) проведение систематической и целенаправленной профориентационной работы, формирование творческого, сознательного отношения к труду;

3) формирование общекультурных компетенций, укрепление личных и групповых ценностей, общественных ценностей, ценности непрерывного образования;

4) гражданско-правовое воспитание личности;

5) патриотическое воспитание обучающихся, формирование модели профессиональной этики, культуры экономического мышления, делового общения.

Объединение элементов образовательной и воспитательной составляющей дисциплины способствует формированию общекультурных компетенций выпускников, компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера, создает условия, необходимые для всестороннего развития личности.

### 3. СТРУКТУРА И ТРУДОЕМКОСТЬ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина изучается во 2 семестре (-ах) 1 курса очной формы обучения

Продолжительность семестра (-ов) – 13 недель.

Дисциплина изучается на 1 курсе заочной формы обучения

Вид учебной работы	Трудовое время, час			
	семестр, курс*			
	очная форма		заочная форма	
	№ 1 сем.	№ 2 сем.	№ 1 курса	№ курса
<b>1. Контактная работа</b>				
<b>1.1. Аудиторные занятия, всего</b>		36	10	
- лекции		12	4	
- практические занятия (включая семинары)		24	6	
- лабораторные работы				
<b>1.2. Консультации</b>				
<b>2. Внеаудиторная академическая работа</b>		72	94	
<b>2.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ:</b>				
Выполнение и сдача/защита индивидуального/группового задания в виде**				
- презентаций		12	12	
- доклада		10	10	
<b>2.2 Самостоятельное изучение тем/вопросов программы</b>			54	
<b>2.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям</b>		48	18	
<b>2.4 Самоподготовка к участию и участие в контрольно-оценочных мероприятиях, проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины (за исключением учтённых в пп. 2.1 – 2.2):</b>		2		
<b>3. Получение зачёта по итогам освоения дисциплины</b>			4	
<b>ОБЩАЯ трудовое время дисциплины:</b>	<b>Часы</b>	<b>108</b>	108	
	<b>Зачетные единицы</b>	<b>3</b>	3	

*Примечание:*

\* – **семестр** – для очной и очно-заочной формы обучения, **курс** – для заочной формы обучения;

\*\* – КР/КП, реферата/эссе/презентации, контрольной работы (для обучающихся заочной формы обучения), расчетно-графической (расчетно-аналитической) работы и др.;

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1 Укрупненная содержательная структура дисциплины и общая схема ее реализации в учебном процессе

Номер и наименование раздела дисциплины. Укрупненные темы раздела	общая	Трудоемкость раздела и ее распределение по видам учебной работы, час.							Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	№№ компетенций, на формирование которых ориентирован раздел
		Контактная работа					ВАРС			
		Аудиторная работа			Консультации (в соответствии с учебным планом)	всего	Фиксированные виды			
		всего	лекции	занятия						
практические (всех форм)	лабораторные			всего	Фиксированные виды					
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Очная форма обучения											
	Наименование раздела										
1	<b>Раздел I. Психология управления в системе психологического знания</b>	18	8	4	4			10	4	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6
	1.1 Методологические основы психологии управления	2	2	2							
	1.2 Основные этапы развития психологии управления:	6	6	2	4						
2	<b>Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления</b>	36	14	4	10			22	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6
	2.1 Свойства личности как объекта управления	6	6	2	4						
	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека	4	4	2	2						
	2.3. Личность как субъект управления	4	4		4						
3	<b>Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления</b>	28	8	2	6			20	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	6	6	2	4						
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями	2	2		2						
4	<b>Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост</b>	26	6	2	4			20	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6
	2.1 Психология управленческих решений	4	4	2	2						
	2.2 Психология стилей руководства	2	2	2							

	Промежуточная аттестация		×	×	×	×		×	×	зачет				
	Итого по дисциплине	108	36	12	24			72	22					
<b>Заочная форма обучения</b>														
1	<b>Раздел I. Психология управления в системе психологического знания</b>	26	2	2				24	4	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6			
	1.1 Методологические основы психологии управления	2	2	2										
	1.2 Основные этапы развития психологии управления:			2										
2	<b>Раздел 2. Личность и ее потенциал в системе управления</b>	26			2			24	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6			
	2.1 Свойства личности как объекта управления	2	2		2									
	2.2 Мотивация в профессиональной деятельности человека													
	2.3. Личность как субъект управления													
	<b>Раздел 3. Организация и малая группа как объект управления</b>	26	2		2			24	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6			
	1.1 Психология управления трудовым коллективом	2	2		2									
	1.2 Психологические основы управления конфликтными ситуациями													
	<b>Раздел 4. Управленческие решения и карьерный рост</b>	26	2		2			24	6	Презентация/ Доклад/ Устный ответ	УК 3,6			
	2.1 Психология управленческих решений	2	2		2									
	2.2 Психология стилей руководства													
	Промежуточная аттестация		×	×	×	×		×	×	зачет				
	Итого по дисциплине	108	10	4	6			94	22	4				

#### 4.2 Лекционный курс

##### Примерный тематический план чтения лекций по разделам дисциплины

№	Тема лекции. Основные вопросы темы		Трудоемкость по разделу, час.		Применяемые интерактивные формы обучения
			форма	заочная форма	
раздел	а	лекции	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	1	<b>Тема: Методологические основы психологии управления</b>	2		Тематическая лекция
		1. Определение, объект, предмет, цель и задачи психологии управления		2	

		2. Место психологии управления среди других наук			
	2	<b>Тема: Основные этапы развития психологии управления</b> 1. Психологизация менеджмента и управления людьми 2. Предпосылки возникновения психологии управления 3. Управление и его содержание	2	2	Тематическая лекция
2	3	<b>Тема: Свойства личности как объекта управления</b> 1. Понятие личности в психологии 2. Основные психологические теории личности	2		Тематическая лекция с элементами проблематизации
		3. Типология личностей в трудовой деятельности: экономический, социальный, психологический человек.			
		<b>Тема: Мотивация в профессиональной деятельности человека</b> 1. Потребностно-мотивационная сфера личности 2. Мотивационные состояния: установки, интересы, желания, стремления и влечения.			
	4	<b>Тема Трудовой коллектив как объект управления</b> 1. Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения. 2. Кадровая политика в организации для создания высокоорганизованного коллектива	2		Тематическая лекция
4.		<b>Тема: Психология принятия управленческих решений и стилей руководства</b> 1. Понятие и типология управленческих решений. 2. Основные признаки «хорошего решения». 3. Этапы выработки управленческих решений	2		Тематическая лекция с элементами проблематизации
Общая трудоемкость лекционного курса			12	4	х
Всего лекций по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:		час.
- очная форма обучения		12	- очная форма обучения		6
- заочная форма обучения		2	- заочная форма обучения		
<b>Примечания:</b> - материально-техническое обеспечение лекционного курса – см. Приложение 6; - обеспечение лекционного курса учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.					

#### 4.3 Примерный тематический план практических занятий по разделам дисциплины

№	Тема занятия / Примерные вопросы на обсуждение (для семинарских занятий)	Трудоемкость по разделу, час.		Используемые интерактивные формы**	Связь занятия с ВАРС*	
		очная форма	заочная форма			
1	2	3	4	5	6	7
1	1	<b>Тема семинара. Основные направления развития</b>	2		Тематический	ОСП



		<b>психологии управления.</b> 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			семинар с элементами проблематизации	
	2	<b>Тема семинара Основные мировые управленческие культуры</b> 1. Понятие «управленческая культура». 2. Основные мировые управленческие культуры 3. Тенденции развития управленческой мысли 4. Психологические закономерности управленческой деятельности	2		Тематический семинар	УЗ СРС
2	3	<b>Тема семинара Личность как объект управления</b> 1. «Я-концепция», самооценка личности, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности 2. Психологические роли сотрудников в организации 3. Жизненные стратегии личности 4. Способности в структуре личности	2		Тематический семинар с элементами визуализации	УЗ СРС
2	4	<b>Тема семинара Психологические регуляторы деятельности и поведения личности</b> 1. Эмоциональная сфера личности 2. Волевая сфера личности 3. Потребностно-мотивационная сфера личности 4. Диагностика психических свойств личности	2		Тематический семинар с элементами проблематизации	ОСП
2	5	<b>Тема семинара Мотивация труда</b> 1. Теории мотивации и их характеристики 2. Виды, типы, уровни мотивации 3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении	2		Тематический семинар	ОСП
2	6,7	<b>Тема семинара: Личность как субъект управления</b> 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	4	2	Тематический семинар с элементами проблематизации, психодиагностики	УЗ СРС

3	8	<b>Тема семинара: Психология управления трудовым коллективом</b>	2	2	Тематический семинар	ОСП
		1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива				
		2. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление				
3	9	<b>Тема семинара: Малая группа как объект управления</b>	2		Тематический семинар	ОСП
		1. Малая группа как объект управления.				
		2. Эффективность коммуникационных процессов в организации.				
3	10	<b>Тема семинара: Психологические основы управления конфликтными ситуациями</b>	2	2	Тематический семинар с элементами проблематизации	УЗ СРС
		1. Понятие конфликта				
		2. Причины возникновения конфликта				
4	11	<b>Тема семинара: Психология управленческих решений</b>	2		Тематический семинар	ОСП
		1. Психологические аспекты принятия решений.				
		2. Поведение руководителя при принятии решения.				
4	12	<b>Тема семинара: Психология стилей руководства</b>	2		Тематический семинар с элементами проблематизации, психодиагностики	ОСП
		1. Социально-психологическая сущность стилей руководства				
		2. Психология классических стилей руководства				
Всего практических занятий по дисциплине:		час.	Из них в интерактивной форме:		час.	
- очная обучения		24	- очная форма обучения		12	
- заочная форма обучения		6	- заочная форма обучения		2	
В том числе в форме семинарских		24				

занятий			
- очная форма обучения			
- заочная форма обучения	6		
* <i>Условные обозначения:</i> <b>ОСП</b> – предусмотрена обязательная самоподготовка к занятию; <b>УЗ СРС</b> – на занятии выдается задание на конкретную ВАРС; <b>ПР СРС</b> – занятие содержательно базируется на результатах выполнения обучающимся конкретной ВАРС.			
<i>Примечания:</i> - материально-техническое обеспечение практических занятий – см. Приложение 6; - обеспечение практических занятий учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложения 1 и 2.			

## 5 ПРОГРАММА ВНЕАУДИТОРНОЙ АКАДЕМИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1 Фиксированные виды внеаудиторных самостоятельных работ

#### 5.1.1 Место электронной презентации/доклада в структуре дисциплины

Разделы дисциплины, освоение которых обучающимися сопровождается или завершается выполнением электронной презентации/доклада		Компетенции, формирование/развитие которых обеспечивается в ходе выполнения электронной презентации/доклада
№	Наименование	
1	Психология управления в системе психологического знания	УК 3,6
2	Личность и ее потенциал в системе управления	УК 3,6
3	Организация и малая группа как объект управления	УК 3,6
4	Управленческие решения и карьерный рост	УК 3,6

#### 5.1.2. 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

### 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;

#### 5.1.3. 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

### **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.
- **Оформление.** Используются информационные технологии. Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
- **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.
- **Оформление.** Не использованы информационные технологии. Имеются ошибки в представляемой информации.
- **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

#### **5.1.3 Информационно-методические и материально-техническое обеспечение процесса выполнения электронной презентации/**

1. Материально-техническое обеспечение процесса выполнения электронной презентации, доклада – см. Приложение 6.
2. Обеспечение процесса выполнения электронной презентации/доклада/ учебной, учебно-методической литературой и иными библиотечно-информационными ресурсами и средствами обеспечения образовательного процесса – см. Приложение 1, 2, 3.

#### **5.1.4 Типовые контрольные задания**

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций представлены в Приложении 9 «Фонд оценочных средств по дисциплине (полная версия)».

#### **5.2 Самостоятельное изучение тем**

Номер раздела дисциплины	Тема в составе раздела/вопрос в составе темы раздела, вынесенные на самостоятельное изучение	Расчетная трудоемкость, час	Форма текущего контроля по теме
1	2	3	4
<b>Очная форма обучения</b>			
не предусмотрено			
<b>Заочная форма обучения</b>			
1	Основные этапы развития психологии управления	9	Презентация
2	Мотивация в профессиональной деятельности человека	15	Доклад
3	Психологические основы управления конфликтными ситуациями	15	Презентация
4	Психология принятия управленческих решений	15	Доклад

**Примечание:**

- учебная, учебно-методическая литература и иные библиотечно-информационные ресурсы и средства обеспечения самостоятельного изучения тем – см. Приложения 1-4.

**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.

**5.3 Самоподготовка к аудиторным занятиям  
(кроме контрольных занятий)**

Занятий, по которым предусмотрена самоподготовка	Характер (содержание) самоподготовки	Организационная основа самоподготовки	Общий алгоритм самоподготовки	Расчетная трудоемкость, час
<b>Очная форма обучения</b>				
Семинарские занятия	Подготовка по темам семинарских занятий	План семинарских занятий; Задания преподавателя, выдаваемые в конце предыдущего занятия	1. Рассмотрение вопросов семинара 2. Изучение литературы по вопросам семинара 3. Подготовка устного ответа, доклада, презентации по изучаемым вопросам	48
<b>Заочная форма обучения</b>				
Семинарские занятия	Подготовка по темам семинарских занятий	План семинарских занятий; Задания преподавателя, выдаваемые в конце предыдущего занятия	1. Рассмотрение вопросов семинара 2. Изучение литературы по вопросам семинара Подготовка устного ответа, доклада, презентации по изучаемым вопросам	18

**ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ**

**устного ответа**

**Оценка «зачтено» ставится если:**

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ хорошо структурирован, логично и грамотно изложен.

**Оценка «не зачтено» ставится если:**

- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ плохо структурирован, материал неграмотно изложен

**ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ**

**доклада**

**Оценка «зачтено» ставится если:**

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;

**Оценка «не зачтено» ставится если:**

- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен;

## ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- **Раскрытие проблемы.** Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
- **Представление.** Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.
- **Оформление.** Использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
- **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.
- **Оформление.** Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Имеются ошибки в представляемой информации.
- **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

### 5.4 Самоподготовка и участие

**в контрольно-оценочных учебных мероприятиях (работах) проводимых в рамках текущего контроля освоения дисциплины**

Наименование оценочного средства	Охват обучающихся	Содержательная характеристика (тематическая направленность)	Расчетная трудоемкость, час
1	2	3	4
Очная форма обучения			
<i>Тестирование</i>	фронтальный	По итогам изучения 1-4 разделов дисциплины	2
Заочная форма обучения			

## 6 ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>6.1 Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины</b>	
<b>Цель промежуточной аттестации -</b>	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.2.2 настоящей программы
<b>Форма промежуточной аттестации -</b>	зачёт
<b>Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса</b>	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины
	2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
<b>Основные условия получения обучающимся зачёта:</b>	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;
<b>Процедура получения зачёта - Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:</b>	Представлены в Фонде оценочных средств по данной учебной дисциплине (см. – Приложение 9)

## 7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### **7.1 Библиотечное, информационное и методическое обеспечение учебного процесса по дисциплине**

В соответствии с действующими государственными требованиями для реализации учебного процесса по дисциплине обеспечивающей кафедрой разрабатывается и постоянно совершенствуется учебно-методический комплекс (УМК), соответствующий данной рабочей программе. При разработке УМК кафедра руководствуется установленными университетом требованиями к его структуре, содержанию и оформлению.

Организационно-методическим ядром УМК являются:

- полная версии рабочей программы учебной дисциплины с внутренними приложениями №№ 1-3, 5, 6, 8;
- фонд оценочных средств по ней ФОС (Приложение 9);
- методические рекомендации для обучающихся по изучению дисциплины и прохождению контрольно-оценочных мероприятий (Приложение 4);
- методические рекомендации преподавателям по дисциплине (Приложение 7).

В состав учебно-методического комплекса в обязательном порядке также входят перечисленные в Приложениях 1 и 2 источники учебной и учебно-методической информации, учебные ресурсы и средства наглядности.

Приложения 1 и 2 к настоящему учебно-программному документу в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года

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

### **7.2 Цифровые и информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине; соответствующая им информационно-технологическая и компьютерная база**

Применение средств ИКТ в процессе реализации дисциплины:

– использование digital-инструментов по формированию электронного образовательного контента в ЭИОС университета (<https://do.omgau.ru/>), проверке знаний, общения, совместной (командной) работы и самоподготовки студентов, сохранению цифровых следов результатов обучения и пр.

Цифровые и информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине и сведения об информационно-технологической и компьютерной базе, необходимой для преподавания и изучения дисциплины, представлены в Приложении 5.

### **7.3 Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине**

Сведения о материально-технической базе, необходимой для реализации программы дисциплины, представлены в Приложении 6, которое в обязательном порядке актуализируется на начало каждого учебного года.

### **7.4. Организационное обеспечение учебного процесса и специальные требования к нему с учетом характера учебной работы по дисциплине**

Аудиторные учебные занятия по дисциплине ведутся в соответствии с расписанием, внеаудиторная академическая работа организуется в соответствии с семестровым графиком ВАР и графиками сдачи/приёма/защиты выполненных работ. Консультирование обучающихся, изучающих данную дисциплину, осуществляется в соответствии с графиком консультаций.

### **7.5 Кадровое обеспечение учебного процесса по дисциплине**

Сведения о кадровом обеспечении учебного процесса по дисциплине размещены на официальном сайте университета в разделе «Сведения об образовательной организации» с учетом требований ФГОС, представленных в Приложении 8.

### **7.6. Обеспечение учебного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Организационно-педагогическое, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основании соответствующей рекомендации в заключении психолого-медико-педагогической комиссии или индивидуальной программе реабилитации инвалида.

Обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в случае необходимости:

- предоставляются печатные и (или) электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

– учебно-методические материалы для самостоятельной работы, оценочные средства выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей;

– разрешается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями (эти средства могут быть предоставлены университетом или могут использоваться собственные технические средства).

– проведение процедуры оценивания результатов обучения возможно с учетом особенностей нозологий (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.) при использовании доступной формы предоставления заданий оценочных средств и ответов на задания (в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме аудиозаписи, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода) с использованием дополнительного времени для подготовки ответа.

Во время проведения занятий в группах, где обучаются инвалиды и обучающиеся с ОВЗ, возможно применение мультимедийных средств, оргтехники, слайд-проекторов и иных средств для повышения уровня восприятия учебной информации обучающимися с различными нарушениями. Для разъяснения отдельных вопросов изучаемой дисциплины преподавателями дополнительно проводятся индивидуальные консультации, в том числе с использованием сети Интернет.

#### **7.7 Обеспечение образовательных программ с частичным применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий**

При реализации программы дисциплины могут применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.




В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, обучающимся обеспечивается доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в рабочей программе. В информационно-образовательной среде университета в рамках дисциплин создается электронный обучающий курс, содержащий учебно-методические, теоретические материалы, информационные материалы для самостоятельной работы.



8 ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ

рабочей программы дисциплины Б1.О.09 Психология управления

в составе ОПОП 35.04.06 Агроинженерия

<b>1. Рассмотрена и одобрена:</b>
а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры философии, истории, экономической теории и права протокол № 8 от 14.03.2024. Зав. кафедрой, канд. экон. наук, доцент <u></u> О.С. Евдохина
б) На заседании методической комиссии по направлению 35.04.06 Агроинженерия; протокол № 8 от 23.04.2024. Председатель МКН – 35.04.06 <u></u> А.Г. Кулаева
<b>2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:</b>
<b>3. Рассмотрение и одобрение внешними представителями (органами) педагогического (научно-педагогического) сообщества по профилю дисциплины:</b>
Д-р психол.наук, профессор кафедры практической психологии ФГБОУ ВО "ОмГПУ" А.Ф. Филатова <u></u>



## **9. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ**

**к рабочей программе дисциплины  
представлены в приложении 10.**

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

<b>ПЕРЕЧЕНЬ литературы, рекомендуемой для изучения дисциплины</b>	
Автор, наименование, выходные данные 1	Доступ 2
Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова - Москва : Логос, 2017. - 376 с. (Новая университетская библиотека) - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <a href="https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html">https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html</a> - Режим доступа : по подписке.	<a href="http://www.studentlibrary.ru">http://www.studentlibrary.ru</a>
Александрова, Н. А. Социология и психология управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. А. Александрова, И. В. Петрова. — Чита : ЗабГУ, 2021. — 147 с. — ISBN 978-5-9293-2865-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/271835">https://e.lanbook.com/book/271835</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей.	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
Хасанова, Г. Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г. Б. Хасанова, Р. Р. Исхакова. — Казань : КНИТУ, 2012. — 260 с. — ISBN 978-5-7882-1334-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/73391">https://e.lanbook.com/book/73391</a> . — Режим доступа: для авториз. пользователей..	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
Трусь, А. А. Психология управления : учебное пособие / А. А. Трусь - Минск : Выш. шк. , 2014. - 317 с. - ISBN 978-985-06-2422-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <a href="https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850624222.html">https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789850624222.html</a> - Режим доступа : по подписке.	<a href="http://www.studentlibrary.ru">http://www.studentlibrary.ru</a>
Психологический журнал. – Москва : Интеграция: Образование и Наука, 1980. – . – Выходит раз в два месяца. – ISSN 0205-9592. – Текст : электронный. – URL: <a href="https://dlib.eastview.com/browse/publication/614">https://dlib.eastview.com/browse/publication/614</a> . – Режим доступа: по подписке.	<a href="https://eivis.ru/">https://eivis.ru/</a>

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ»  
И ЛОКАЛЬНЫХ СЕТЕЙ УНИВЕРСИТЕТА,  
необходимых для освоения дисциплины  
Психология управления**

<b>1. Удаленные электронные сетевые учебные ресурсы временного доступа, сформированные на основании прямых договоров с правообладателями (электронные библиотечные системы - ЭБС), информационно-справочные системы</b>		
Наименование	Доступ	
Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	<a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a>	
Электронно-библиотечная система Znanium.com	<a href="http://znanium.com">http://znanium.com</a>	
Электронно-библиотечная система Консультант студента	<a href="http://www.studentlibrary.ru">http://www.studentlibrary.ru</a>	
Справочная правовая система КонсультантПлюс	Локальная сеть университета	
Универсальная база данных ИВИС	<a href="https://eivis.ru/">https://eivis.ru/</a>	
<b>2. Электронные сетевые ресурсы открытого доступа (профессиональные базы данных, массовые открытые онлайн-курсы и пр.):</b>		
Профессиональные базы данных <a href="https://clck.ru/MC8Aq">https://clck.ru/MC8Aq</a>	<a href="https://do.omgau.ru">https://do.omgau.ru</a>	
МООК		
<b>3. Электронные учебные и учебно-методические ресурсы, подготовленные в университете:</b>		
Автор(ы)	Наименование	Доступ
Кузнецова О.З.	УМКД по Психологии управления	<a href="http://do.omgau.ru">http://do.omgau.ru</a>

**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
по дисциплине Психология управления**

<b>1. Учебно-методическая литература</b>			
Автор, наименование, выходные данные			Доступ
<b>2. Учебно-методические разработки на правах рукописи</b>			
Автор(ы)	Наименование		Доступ
Кузнецова О.З.	УМКД по Психологии управления		Кафедра философии, истории, экономической теории и права
<b>3. Учебные ресурсы открытого доступа (МООК)</b>			
Наименование МООК	Платформа	ВУЗ разработчик	Доступ (ссылка на МООК, дата последнего обращения)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
по освоению дисциплины  
представлены отдельным документом**

**ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ,  
используемые при осуществлении образовательного процесса**

<b>1. Программные продукты, необходимые для освоения учебной дисциплины</b>		
Наименование программного продукта (ПП)	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данный продукт	
Пакет офисных программ	Лекции, практические занятия, ВАРС	
<b>2. Информационные справочные системы, необходимые для реализации учебного процесса</b>		
Наименование справочной системы	Доступ	
Сводная энциклопедия Википедия	<a href="https://ru.wikipedia.org/wiki">https://ru.wikipedia.org/wiki</a>	
Справочная правовая система КонсультантПлюс	Локальная сеть университета	
<b>3. Специализированные помещения и оборудование, используемые в рамках информатизации учебного процесса</b>		
Наименование помещения	Наименование оборудования	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данное помещение
Компьютерный класс с выходом в интернет	ПК, комплект мультимедийного оборудования	Лекции, практические занятия,
<b>4. Информационно-образовательные системы (ЭИОС)</b>		
Наименование ЭИОС	Доступ	Виды учебных занятий и работ, в которых используется данная система
ЭИОС ОмГАУ-Moodle	<a href="http://do.omgau.ru">http://do.omgau.ru</a>	Самостоятельная работа студентов

**МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
Б1.О.09 Психология управления**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, специализированная аудиторная мебель. Доска аудиторная ученическая. Демонстрационное оборудование: переносное мультимедийное оборудование (проектор, экран, ноутбук).
Компьютерный класс с выходом в Интернет для самостоятельной работы обучающихся	Рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, специализированная аудиторная мебель, компьютеры с программным обеспечением.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ по дисциплине

**Формы организации учебной деятельности по дисциплине:** занятия лекционного и семинарского типов.

У обучающихся ведутся лекционные занятия в виде тематических лекций, в интерактивной форме в виде лекций – с элементами визуализации и проблематизации. Занятия семинарского типа проводятся в виде: тематических семинаров с элементами визуализации и проблематизации и психодиагностики. В ходе изучения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить внеаудиторную работу, которая состоит из следующих видов работ: самоподготовка к семинарским занятиям, фиксированные виды работ (подготовка презентаций, докладов, самоподготовка к семинарским занятиям и др.).

По итогам изучения дисциплины осуществляется аттестация обучающихся в форме зачета.

Учитывая значимость дисциплины «Психология управления» к ее изучению предъявляются следующие организационные требования:

- обязательное посещение всех видов аудиторных занятий; ведение конспекта в ходе лекционных занятий; качественная самостоятельная подготовка к семинарским занятиям, активная работа и выступления на них;
- активная, ритмичная внеаудиторная работа; своевременная сдача преподавателю отчетных материалов по аудиторным и внеаудиторным видам работ.

### 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Специфика дисциплины состоит в том, что рассмотрение фундаментальных теоретических вопросов на лекциях тесно связано с последующим их обсуждением на семинарских занятиях. В этих условиях на лекциях особенно большое значение имеет реализация следующих задач:

- 1) Освоение фундаментальных понятий, вводимых в лекционном курсе;
- 2) Осмысление и понимание актуальных проблем психологии;

Наряду с перечисленными выше образовательными целями, лекционные занятия должны преследовать и важные цели воспитательного характера, а именно:

- 1) воспитание настойчивости в достижении конечной цели;
- 2) воспитание добросовестного отношения к работе;

3) воспитание критического отношения к своей деятельности, умения анализировать свою работу, искать оптимальный путь решения, находить свои ошибки и устранять их.

Преподаватель должен четко дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, представить обучающимся основное ее содержание в сжатом, систематизированном виде. Преподаватель должен излагать учебный материал с позиций междисциплинарного подхода, давать четкие определения понятийного аппарата, который используется при изучении дисциплины.

В учебном процессе преподаватель должен использовать активные и интерактивные формы обучения, которые должны опираться на творческое мышление обучающихся, в наибольшей степени активизировать познавательную деятельность.

Предусмотрены лекционные формы обучения:

*Тематическая лекция* – может быть представлена несколькими лекциями, которые объединены между собой одной темой, которую необходимо изучить (рассмотреть, исследовать).

*Тематическая лекция с элементами визуализации.* Процесс визуализации является свертыванием информации, в наглядный образ. Лекция-визуализация способствует созданию проблемной ситуации, разрешение которой в отличие от проблемной лекции, где используются вопросы, происходит на основе анализа, синтеза, обобщения, свертывания или развертывания информации. Подготовка данной лекции преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме лекционного занятия в визуальную форму для представления через технические средства или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). Чтение лекции сводится к связному, развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных материалов, полностью раскрывающему тему данной лекции. При подготовке лекции могут использоваться разные виды визуализации – натуральные, изобразительные, символические.

Значение данного вида лекции состоит в том, что она учит студентов преобразовывать визуальную информацию в устную и письменную форму (и наоборот), формирует профессиональное мышление за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов содержания обучения.

*Тематическая лекция с элементами проблематизации* – лекция, где наряду с описанием теоретических положений, перед обучающимися ставятся проблемные вопросы/задания, которые они



должны самостоятельно решить, получив, таким образом, новые знания. В лекции сочетаются проблемные и информационные начала.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ СЕМИНАРСКОГО ТИПА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

При организации занятий семинарского типа необходимо соблюдать общедидактические требования: научность, доступность, единство формы и содержания, обеспечение обратной связи, проблемность и др. При выборе методики проведения семинарских занятий следует учитывать особенности, обусловленные логикой преподавания дисциплины и психолого-педагогических особенностей студенческой группы.

Данной рабочей программой предусмотрены следующие формы проведения семинарских занятий:

*Тематический семинар.* Этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания студентов на определенной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Тематический семинар углубляет знания студентов, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы.

*Тематический семинар с элементами визуализации* - способствует созданию проблемной ситуации, разрешение которой происходит на основе анализа, синтеза, обобщения, свертывания или развертывания информации. При подготовке к данному типу семинара обучающийся меняет, переконструирует учебную информацию в визуальную форму для представления через технические средства или вручную (схемы, рисунки, чертежи и т.п.). При подготовке семинара могут использоваться разные виды визуализации –изобразительные, символические.

Значение данного вида семинара состоит в том, что он учит студентов преобразовывать визуальную информацию в устную и письменную форму (и наоборот), формирует профессиональное мышление за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов содержания обучения.

Тематический семинар с элементами психодиагностики - занятие по овладению методами изучения отдельных сторон личности/особенностей группы и интерпретации результатов.

### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

#### **4.1. Самоподготовка студентов к семинарским занятиям по дисциплине**

Самоподготовка студентов к семинарским занятиям осуществляется в виде подготовки к а семинару по заранее известным темам и вопросам, заданиям.

#### **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ устного ответа**

**Оценка «зачтено» ставится если:**

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ хорошо структурирован, логично и грамотно изложен.

**Оценка «не зачтено» ставится если:**

- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- ответ плохо структурирован, материал неграмотно изложен

#### **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ доклада**

**Оценка «зачтено» ставится если:**

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;

**Оценка «не зачтено» ставится если:**

- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен;

#### **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ**

**Оценка «зачтено» ставится если:**

- **Раскрытие проблемы.** Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.

- **Представление.** Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.

- **Оформление.** Используются информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.

- **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.

- **Оформление.** Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Имеются ошибки в представляемой информации.

- **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

## **5. КОНТРОЛЬНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

В конце семестра по итогам изучения разделов дисциплины проводится заключительное тестирование.

Форма промежуточной аттестации студентов – **зачет**. Участие студента в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины.

*Основные условия получения студентом зачёта:*

- 100% посещение лекций и семинарских занятий.

- Положительные ответы при текущем опросе.

- Подготовленность по темам семинарских занятий

- Положительная оценка по заключительному тестированию

*Плановая процедура получения зачёта:*

1) Преподаватель просматривает представленные материалы и записи в журнале учёта посещаемости и успеваемости студентов

2) Преподаватель выставляет «зачтено» в экзаменационную ведомость и в зачётную книжку студента.

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ****Требование ФГОС**

Не менее 70 процентов численности педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля).

Не менее 5 процентов численности педагогических работников университета, участвующих в реализации программы магистратуры, и лиц, привлекаемых университетом к реализации программы магистратуры на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), являются руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (имеют стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет).

Не менее 60 процентов численности педагогических работников университета и лиц, привлекаемых к образовательной деятельности университетом на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного к целочисленным значениям), имеют ученую степень (в том числе ученую степень, полученную в иностранном государстве и признаваемую в Российской Федерации) и (или) ученое звание (в том числе ученое звание, полученное в иностранном государстве и признаваемое в Российской Федерации).

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»  
Факультет Технического сервиса в АПК**

-----  
Направление подготовки - 35.04.06 Агроинженерия

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Б1.В.09 Психология управления**

Направленность - Управление технологическими процессами в АПК

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 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
<b>Универсальные компетенции</b>					
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.	психологические 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 и коллективных	психологические основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями

		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 реалистические цели профессионального роста	психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
		ИД-3 <sup>ук-6</sup> 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 <sup>ук-6</sup> 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

**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
<b>Входной контроль</b>	<b>1</b>	Не предусмотрен				
Индивидуализация выполнения*, <b>контроль фиксированных видов ВАРС:</b>	<b>2</b>					
Презентация	2.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
доклад	2.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
<b>Текущий контроль:</b>	<b>3</b>					
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		
<b>Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины</b>	<b>4</b>					
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

<b>1. Формальный критерий получения обучающимися положительной оценки по итогам изучения дисциплины:</b>	
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
<b>2. Группы неформальных критериев качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:</b>	
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
<b>1. Средства для входного контроля</b>	Не предусмотрено
<b>2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС</b>	Примерная тематика докладов
	Шкала и критерии оценивания доклада
	Тематика презентации
	Требования к презентации
	Шкала и критерии оценивания презентации
<b>3. Средства для текущего контроля</b>	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
<b>4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины</b>	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-3.1	Полнота знаний	Знает психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ тестирование		
		Наличие умений	Умеет определять стратегию командной работы	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических			

ИД-3.2		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет навыки планирования работы команды	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	(профессиональных) задач. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Полнота знаний	Знает психические свойства личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	

					3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3.3	Полнота знаний		Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет определять стратегии поведения в конфликте	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3.4	Полнота знаний	Знает психологию управления трудовым коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом	Доклад/ Устный ответ/ Презентация

				(профессиональных) задач	соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-3.5	Наличие навыков (владение опытом)	Владеет опытом планирования работы коллектива	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Полнота знаний	психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Полнота знаний
		Наличие	определять стратегию	Компетенция в полной	Сформированность компетенции соответствует	Наличие умений

		умений	командной работы	мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	отдельными навыками планирования работы команды	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Наличие навыков (владение опытом)
УК-6	ИД-6.1	Полнота знаний	Знает отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация/ тестирование
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся	

					умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Имеет отдельные навыки профессионального и личного саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-6.2	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения	

					стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-6.3	Полнота знаний	Знает фазы профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональный рост	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация



### 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*

12. Основные направления развития психологии управления.
13. Основные мировые управленческие культуры
14. Личность как объект управления
15. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
16. Мотивация труда
17. Личность как субъект управления
18. Психология управления трудовым коллективом
19. Малая группа как объект управления
20. Психологические основы управления конфликтными ситуациями
21. Психология управленческих решений
22. 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

<b>Тема семинара . Основные направления развития психологии управления.</b>
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
<b>Тема семинара Основные мировые управленческие культуры</b>
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Тенденции развития управленческой мысли
4. Психологические закономерности управленческой деятельности
<b>Тема семинара Личность как объект управления</b>
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
<b>Тема семинара Психологические регуляторы деятельности и поведения личности</b>
1. Эмоциональная сфера личности

2. Волевая сфера личности
3. Потребностно-мотивационная сфера личности
4. Диагностика психических свойств личности
<b>Тема семинара Мотивация труда</b>
1. Теории мотивации и их характеристики
2. Виды, типы, уровни мотивации
3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
<b>Тема семинара: Личность как субъект управления</b>
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
<b>Тема семинара: Психология управления трудовым коллективом</b>
1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива
2. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление
3. Развитие трудового коллектива
<b>Тема семинара: Малая группа как объект управления</b>
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.
<b>Тема семинара: Психологические основы управления конфликтными ситуациями</b>
1. Понятие конфликта
2. Причины возникновения конфликта
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Способы разрешения конфликта
<b>Тема семинара: Психология управленческих решений</b>
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
<b>Тема семинара: Психология стилей руководства</b>
1. Социально-психологическая сущность стилей руководства
2. Психология классических стилей руководства
3. Психология современных стилей руководства
4. Психология специальных стилей руководства

#### **Заочная форма обучения**

<b>Тема семинара Личность как объект управления</b>
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
<b>Тема семинара: Психология управления трудовым коллективом</b>
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.

<b>Тема семинара: Психология управленческих решений</b>
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

#### 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

### ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА

#### получения зачета

<b>Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:</b>		
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»		
<b>Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины</b>		
<b>Цель аттестации -</b>	<b>промежуточной</b>	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине
<b>Форма аттестации -</b>	<b>промежуточной</b>	зачёт

<b>Место получения зачёта учебного процесса</b> <b>процедуры в графике</b>	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
<b>Основные условия получения обучающимся зачёта:</b>	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса; 2) прошёл заключительное тестирование.

#### 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА сформированности компетенции УК-3

<b>ИД-1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели</b>	
Индекс - Психология управления	<p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Деятельность, связанная с принятием управленческих решений в организации по управлению людьми с учетом свойств и качеств личности это –</b>          администрирование          организация          контроль          +управление</p> <p><b>2. Деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся ее правилам и нормам и выполняющих заданную им совместную работу – это деятельность</b>          управленческая          +организованная          совместная          организационная</p> <p><b>3. Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности это -</b>          команда.          +трудовой коллектив.          группа.          ассоциация.</p> <p><b>4. Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга это -</b>          +группа.          коллектив.          трудовой коллектив.          команда.</p> <p><b>5. Функция коллектива по отношению к личности</b>          + социализации          психологическая          испытательная          формирующая</p> <p><b>6. Взаимодействие в коллективе, основанное на интеграции всех точек зрения, усилении личностной вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность это стратегия</b></p>

	<p>+сотрудничества компромисса приспособления конкуренции</p> <p><b>7. Группа людей со взаимодополняющими навыками, приверженная общим намерениям, целям, подходу к работе в рамках которой они считают себя взаимоответственными – это...</b> коллектив +команда группа ассоциация</p> <p><b>8. Процесс создания руководителем комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей – это...</b> +планирование. организация. мотивация. контроль.</p> <p><b>9. Удовлетворенность работников коллектива организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в коллективе – это...</b> социализация. психологическое признание. +социально-психологический климат. взаимодействие</p> <p><b>10. К признакам трудового коллектива относятся ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ</b> + наличие общей цели. ограниченное число членов группы. +постоянство взаимодействие. + наличие определенной организационной структуры.</p> <p><b>11. Деятельность руководителя по сплочению сотрудников в команду включает ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ</b> +постановку ясной цели перед сотрудниками +формирование традиций и ритуалов строгий контроль +корпоративные мероприятия авторитарный стиль управление</p> <p><b>12. Для создания стратегии сотрудничества в трудовом коллективе руководитель должен соблюдать психологические законы управления ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b> +верно неверно</p> <p><b>13. Закон утверждающий, что разные люди в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия – это закон неопределенности отклика ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b> +верно неверно</p> <p><b>14. Одним из принципов командной работы выступает распределение обязанностей и ответственности за достижение поставленных целей, а не жесткое закрепление выполняемых функций ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b> +верно</p>
--	---

неверно

**15. 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**

**16. Принципы управленческой деятельности и их содержание**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Принцип управленческой деятельности	Содержание управленческой деятельности
соответствия людей структуре	не подстраиваем организацию к работающим, а подбираем людей, способных реализовать цели организации
единоначалия, или административной ответственности одного лица	работник отчитывается и получает приказы только от одного лица
специализации управления	повторяющиеся действия распределяются между работниками и не дублируются
принцип вознаграждения	

**17. Законы побуждения работников к деятельности и их проявления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Психологический закон управления	Проявление психологического закона управления
первичности личного интереса	регулирует участие человека в деятельности, которая представляется ему как значимая
самосохранения	утверждает, что человек будет работать на низком уровне возможностей, если чувствует угрозу
нелинейной зависимости стимула и результата	

**18. 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	

**19. Критерии выделения и виды трудовых коллективов**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Критерий выделения по	Вид трудового коллектива
формам собственности	государственные, частные и т.п.
сферам деятельности	производственные и непроизводственные
времени существования	временные и постоянные
стадии развития	

**20. Стадии развития трудового коллектива**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Возникновение
2. Формирование
3. Стабилизация
4. Совершенствование/распад

**21. Распределите реальные контактные группы от более простых к более сложным:**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Номинальная
2. Ассоциация
3. Кооперация
4. Корпорация
5. Коллектив

**22. Стадии формирования трудового коллектива и ее характеристика**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Стадия формирования	Характеристика этапа
возникновение	создание новой организации или приходом нового руководителя
формирование	образование неформальных групп, появление неформальных лидеров
стабилизации	достижение зрелости коллектива.
совершенствования	

**23. Структура трудового коллектива**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Подструктура	Состав подструктуры
административная	формальная подструктура, состоящая из органов управления
производственная	формальная подструктура, состоящая из производственных подразделений
социально-психологическая	неформальная структура, в основе которой лежат межличностные отношения
социально-квалификационная	

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

**24. Каждый работник должен получать вознаграждение за свой труд и оно должно оцениваться им как справедливое – это сущность принципа**

\_\_\_\_\_

+ вознаграждения

**25. Закон, фиксирующий зависимость успехов деятельности человека от соответствия его способностей видам работ - это закон ...**

+ соответствия

**26. Осознанная опредмеченная потребность, побуждающая человека к действиям это- \_\_\_\_\_**  
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+мотив

**27. Управление коллективом со стороны руководителя заключается в**



	<p>грамотном переводе его из одной стадии развития в другую, более высокую. Процесс формирования нового коллектива состоит в прохождении последовательно следующих стадий развития:  <b>возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад)</b>. Определите, какой из трех стилей управления: директивный, демократический или попустительский будет наиболее адекватен для коллектива в стадии стабилизации.  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +демократический</p> <p><b>28. Для управления конкретным коллективом руководитель должен уметь определять, на какой стадии развития находится коллектив в настоящий момент, и выбирать соответствующий стиль управления коллективом. Выделяют следующие стадии: возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад).</b> Определите, стадию развития трудового коллектива по нижеприведенным признакам  <b>Внешние условия изменились, а коллектив продолжает работать над ранее поставленными целями, уже не отвечающими задачами нового времени. Длительное время структура, функции, положения, инструкции и методы работы не меняются. Коллективу еще удастся за счет опыта и былого мастерства «держаться на плаву», но по результативности он уже проигрывает более активным группам. В коллективе накопилась усталость, чаще всего доминируют формальные взаимоотношения и оглядка на лидера.</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +распад</p>
<p><b>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</b></p>	
<p>Индекс -  Психология  управления</p>	<p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. К психическим свойствам личности относятся</b>  мышление и сознание  +темперамент и способности  желания и потребности  эмоции и воля</p> <p><b>2. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений это ...</b>  субъект  индивид  индивидуальность  +личность</p> <p><b>3. Тип личности (или поведения), который ориентирован в своих проявлениях вовне, на окружающих</b>  сангвиник  +экстраверт  флегматик  интроверт</p> <p><b>4. Тип личности (или поведения), ориентированный вовнутрь или на себя.</b>  +интроверт  меланхолик  флегматик  экстраверт</p>

	<p><b>5. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность, относительно независимых от текущих ситуаций это – направленность</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>6. Сила мотива определяется:</b>  +степенью актуальности той или иной потребности для работника  направленностью потребности  степенью уверенности в собственных силах  характером человека</p> <p><b>7. Выбор стиля и поведение руководителя должны быть гибкими</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>8. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, определяющая ее отношение с окружающей средой это – направленность</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>9. Устойчивая ориентация индивида на контакты с обществом характеризует направленность коллективистскую</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>10. Стремление каждого индивида становится таким же, как и остальные представители его окружения это стадия формирования личности</b>  +адаптация  индивидуализация  интеграция</p> <p><b>11. Темперамент определяет...</b>  память  +динамические характеристики поведения  содержательные характеристики поведения  отношение к явлениям реальности</p> <p><b>12. Направленность оказывает организующее влияние на компоненты структуры личности, на психические состояния и познавательные, эмоциональные, волевые психические процессы</b>  +верно  неверно</p> <p><b>13. Тип личности, который стремится во всем к максимальной точности и предпочитают работать с реальными объектами</b>  +реалистический  интеллектуальный  артистический  социальный</p> <p><b>14. Тип личности, у которой сильно развито чувство ответственности, гуманизм, сопереживание.</b>  реалистический  интеллектуальный  артистический  +социальный</p>
--	--

**15. Тип личности, отдающий предпочтение четкому плану, пытающийся следовать инструкциям, отлично справляющийся с рутинной работой, хотя к решению вопросов подходит шаблонно**

+конвенциональный  
 артистический  
 социальный  
 интеллектуальный

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

**16. Функция мотива и его содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Функция мотива	Содержание функции
побуждающая	определяет возникновение потребностного состояния
направляющая	определяет направленность энергии на определенную цель
смыслообразующая	придает личностный смысл деятельности
	вызывает дополнительные побуждения, например, с появлением усталости

**17. 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

**18. 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 и социальные норм общества
самоактуализирующаяся	человек стремящийся реализовать себя в труде и ищет в своей работе смысл
асоциальная	

**19. Виды самооценки и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Вид самооценки	Характеристики самооценки
адекватная	мнение человека о себе совпадает с реальной действительностью
неадекватная	мнение человека о себе далеко от объективности
нормальная	

**20. Уровень самооценки и ее внешние проявления**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Уровень самооценки	Внешние проявления самооценки
заниженная	частая самокритика; чувство вины; боязнь сделать что-то неправильно
низкая	отсутствие инициативы из-за полной неуверенности в своих силах
нормальная	способность принимать решения и нести за них ответственность; реалистичность ожиданий
высокая, завышенная	

**21. Уровни развития и проявления способностей**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Задатки
2. Склонности
3. Одаренность
4. Талант
4. Гениальность

**22. Уровни развития способностей личности и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Уровень развития способностей	Характеристика уровня развития способностей
одаренность	сочетание способностей, обеспечивающее возможность успешного выполнения какой-либо деятельности
талант	высокий уровень развития специальных способностей
гениальность	высший уровень развития способностей и талантов
способность	

**23. Психические свойства личности и их характеристика**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Психическое свойство	Характеристика психического свойства
темперамент	индивидуальные особенности психической деятельности, обусловленные типом высшей нервной деятельности
способности	психофизиологические особенности, являющиеся условием успешности в определенной деятельности
характер	обобщенные способы поведения, отношение к разным сторонам бытия
направленность	иерархия потребностей и мотивов поведения, ценностных ориентаций

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

**24. Индивид полагает, что весь мир должен крутиться вокруг него, он не просит, а приказывает – характеристика человека с ... самооценкой**  
**ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПАДЕЖЕ**

- +завышенной
- +неадекватной

**25. Живет спокойно, гармонично, имеет много друзей; мала вероятность появления психических и психосоматических заболеваний; ошибки осознает, исправляет и идет дальше. Это характерно для человека с...**  
**самооценкой**

**ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПАДЕЖЕ**

- +адекватной

	<p>26. <b>Объективные данные у человека хорошие, потенциал есть, но из-за страха совершить ошибку они часто не реализуются. Это характеристика человека с самооценкой</b> +низкой. +заниженной.</p> <p>27. <b>Работник Иванов А., относится к конвенциональному типу: ориентирован на точность и аккуратность, замечательный исполнитель, любит делать все в срок, часто занимаются деятельностью, требующей большой сосредоточенности и внимательности.</b></p> <p><b>Работник Петров И. 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</b> +Петров +Петров И.</p> <p>28. <b>Руководителю предприятия нужен бухгалтер. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами. Первый ориентирован на поиск, обладает аналитическим умом, независимостью и оригинальностью суждений, гармоничным развитие языковых и математических способностей, любознательностью, склонностью к фантазии.</b> <b>Второй – энергичен, импульсивен, предприимчив, полон энтузиазма, агрессивен, склонен к риску, оптимистичен, уверен в себе, коммуникативен, имеет развитые организаторские способности.</b> <b>Третий – имеет стереотипный подход к решению проблем, консервативен, способен к переработке числовой информации, склонен к подчинению, следованию обычаям, конформен, исполнительен, обладает математическими способностями.</b> <b>Определите, какой работник больше подходит на должность бухгалтера. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ЧИСЛИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b> +третий</p>
<p><b>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.</b></p>	
<p>Индекс - Психология управления</p>	<p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p>1. <b>Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется</b> <b>+ конфликтом</b> конкуренцией соревнованием</p> <p>2. <b>Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются</b> <b>+ конструктивными</b> деструктивными реалистическими нереалистичным</p> <p>3. <b>Внутриличностный конфликт – это:</b> глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией <b>+ столкновение противоположно направленных мотивов личности</b> столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик</p>

	<p>личности</p> <p><b>4. К групповым конфликтам относятся конфликты</b>          личность – группа          группа – группа  <b>+личность – группа и группа – группа</b>          руководитель – коллектив          микрогруппа – микрогруппа внутри коллектива</p> <p><b>5. Стресс, сопровождающий любой конфликт, накладывает отпечаток на его протекание</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>          не верно  <b>+верно</b></p> <p><b>6. Стиль сотрудничества - игнорирование конфликта, отказ от признания его существования, самоустранение (физическое или психологическое).</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>          верно  <b>+неверно</b></p> <p><b>7. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  <b>+горизонтальный</b>          межгрупповой          политический          вертикальный</p> <p><b>8. Компромисс невозможен в конфликте ценностей</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  <b>+верно</b>          неверно</p> <p><b>9. Конфликт в переводе с латинского означает</b>          соглашение  <b>+столкновение</b>          существование          борьба</p> <p><b>10. Содержание управления конфликтами включает</b>  <b>+прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение</b>          прогнозирование, предупреждение, разрешение          прогнозирование, регулирование, разрешение          прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение</p> <p><b>11. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется</b>          посредник          пособник  <b>+подстрекатель</b>          участник</p> <p><b>12. Стиль поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим</b>          уклонение  <b>+конкуренция</b>          приспособление          сотрудничество</p> <p><b>13. Конфликтоген – слова, действия (или бездействие) поведенческие акты или поведение в целом, которые могут привести к конфликту</b></p>
--	--

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
 неверно

**14. Цель прогнозирования – создание предпосылок для принятия управленческих решений на научной основе**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
 неверно

**15. Стратегия, оправданная в обстоятельствах, когда ситуация очень важна и должна быть разрешена срочно, даже в ущерб сохранению хороших отношений в коллективе**

сотрудничество  
 +принуждение  
 уклонение  
 сглаживание

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

**16. Тип прогноза конфликта и его направленность**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

Тип прогноза конфликта	направленность (задача) прогноза
поисковые	составляются для выявления возможности конфликта
нормативные	ориентированы на достижение определенных целей и содержат практические рекомендации
прогнозы-предостережения	составляются для непосредственного воздействия на сознание и поведение людей
аналитические	

**17. Этапы и содержание деятельности по управлению конфликтами**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

Этап конфликта	содержание деятельности по управлению конфликтом
предупреждение	деятельность, направленная на недопущение возникновения
прогнозирование	обоснованное предположение о возможности возникновения и развития конфликта
регулирование	управление, осуществление действий по разрешению конфликта
разрешение	прекращение действий всех противоборствующих сторон
профилактика	

**18. Процесс прогнозирования результатов (последствий) определенных действий состоит из следующих этапов**

**УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

1. Выявлениестораживающих симптомов
2. Поиск и анализ информации для принятия решения
3. Моделирование возможных вариантов развития событий
4. Моделирование альтернатив своих действий
5. Моделирование последствий развития ситуации и своих действий

**19. 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

**20. Конфликтогены общения и их примеры**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Конфликтоген	пример конфликтогена
угрозы (вызывают страх, подчинение, обиду, враждебность)	"делайте, как сказано, или...»
похвала с подвохом	"у вас так хорошо получаются отчеты; вы не напишете еще один?"
отказ от обсуждения вопроса	"нечего обсуждать, я не вижу здесь проблемы"
критика (негативная)	

**21. Тип конфликта и его причины**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Тип конфликта	Причина конфликта
внутриличностный	необходимость играть сразу несколько ролей
межличностный	недостаточно четкое распределение ролей и обязанностей
межгрупповой	объективные условия взаимодействия, связывающие или разделяющие социальные группы
организационный	

**22. К этапам конфликта относятся**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Предконфликтная ситуация
2. Открытый конфликт с инцидентом
3. Эскалация
4. Завершение
5. Послеконфликтный период

**23. Стиль поведения в конфликте и характеристика поведения субъектов конфликта**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Стиль поведения в конфликте	Характеристика поведения
сотрудничество	выбор альтернативы максимально отвечающий интересам сторон
компромисс	выбор альтернативы, когда каждая сторона что-то выигрывает, что-то теряет
приспособление (уступка)	принесение в жертву собственных интересов ради интересов других
соперничество	

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

**24. Наиболее эффективный способ деятельности по предупреждению конфликтов – его ...**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ



	<p>+прогнозирование</p> <p><b>25. Для предупреждения конфликтов необходимо выявление и изучение их ...</b>  ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ МНОЖЕСТВЕННОМ ЧИСЛЕ  +причин</p> <p><b>26. Конфликт, который вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, желаниями, ценностями, мотивами и т.п - это ... конфликт</b>  ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  +внутриличностный</p> <p><b>27. Несмотря на конфликтную ситуацию между сотрудником А и сотрудником Б, первый из них стремится сохранить мир и добрые взаимоотношения; понимает, что результат намного важнее для сотрудника Б, чем для него; хочет скорее сохранить отношения, чем отстаивать собственные интересы. Определите, какую стратегию разрешения конфликта выберет сотрудник А.</b>  ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  +приспособление</p> <p><b>28. Два дизайнера (А и Б) обсуждают новый интерфейс сайта:</b>  <b>А.— Я думаю, что эта кнопка должна быть здесь, потому что пользователи уже привыкли к такому расположению.</b>  <b>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.</b>  <b>Определите, какую стратегию выбрал дизайнер Б.</b>  ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ  +сотрудничество</p>
<p><b>ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует</b></p>	
<p>Индекс -  Психология  управления</p>	<p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Для эффективной организации работы команды необходимо</b>  <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА</b>  +четкое распределение ролей и обязанностей  жесткая дисциплина  +осознание всеми членами команды целей и текущих задач  +учет и личностных, и профессиональных качеств специалистов при объединении их в команду  авторитарное руководство</p> <p><b>2. Умение делегировать полномочия – важное качество руководителя</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ</b>  +да  нет</p> <p><b>3. Делегирование полномочий позволяет руководителю</b>  <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА</b>  +сосредоточиться на важных аспектах работы  скорее сделать все самому  +мотивировать персонал на творчество  повышать самооценку персонала</p> <p><b>4. Хороший руководитель -- это тот руководитель, при котором команда</b></p>

	<p><b>работает в нормальных условиях самостоятельно и ответственно</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  +да  нет</p> <p><b>5. Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей – это ...</b>  +планирование  организация  мотивация  контроль</p> <p><b>6. Полезно делегировать...</b>  <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА</b>  +рутинную, мелочную работу  +подготовительную и обеспечивающую работу  руководство сотрудниками и их мотивацией  задачи высокой степени риска и особой важности  +частные вопросы</p> <p><b>7. Нежелательно делегировать...</b>  <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА</b>  +важнейшие функции руководителя  +задачи высокой степени риска и особой важности  специализированную деятельность  частные вопросы  подготовительную и обеспечивающую работу</p> <p><b>8. Главная задача руководителя - поиск, организация и обеспечение возможностей нормального функционирования и развития команды в перспективе</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>9. Многие психологи считают процесс группового принятия решений наиболее эффективным</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>10. Сущность планирования заключается в том, что оно помогает согласовать индивидуальные усилия членов организации и ее подразделений для достижения поставленных целей</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p> <p><b>11. При реализации функции планирования достигаются следующие цели:</b>  <b>УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА</b>  +устраняется отрицательный эффект неопределенности  +все ресурсы сосредотачиваются на решении приоритетных задач  облегчается процесс коммуникации членов коллектива  +облегчается реализация функции контроля+</p> <p><b>12. Делегирование функции планирования исполнителю повышает удовлетворенность трудом и создает условия устойчивой мотивации деятельности</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>  +верно  неверно</p>
--	---

**13. Сопротивление к принятию делегированных работнику полномочий может быть связано с ...**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

- +неуверенностью в собственной компетентности
- завышенной самооценкой
- + опасением в нехватке собственных знаний и опыта
- + страхом перед ответственностью

**14. Передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному – это...**

- +делегирование
- распределение обязанностей
- карьерный рост
- премирование

**15. Делегировать должен непосредственный начальник. ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

- +верно
- неверно

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

**16. Принципы управления трудовым коллективом и их содержание УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

Принцип	Содержание
дисциплина	одно из важнейших качеств успешного управления
разделение труда	чёткое распределение функций по отделам и рабочим местам организации
вознаграждение	оплата труда соразмерно сделанному вкладу в общую деятельность
инициатива	

**17. Алгоритм процесса делегирования полномочий**

**УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

1. Подготовить подчиненного
2. Объяснить задачу
3. Показать пути ее решения
4. Доверить сотруднику право выработать наиболее приемлемые способы решения задачи
5. Передать сотруднику работу и в дальнейшем осуществлять только контроль над исполнением

**18. Задачи, которые руководитель может делегировать и действия по их выполнению**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

Вид задачи	Действия по выполнению задач
простые задачи, отнимающие время от стратегической работы	задачи не требующие особых навыков, но подразумевающие внимательность и усидчивость
подготовительно-исследовательская работа	сбор аналитической и статистической информации по конкурентам, изучение исследований
разовые и частные вопросы/задачи	то, что не влияет на развитие организации, но любой сотрудник с этим справится
задачи, в которых руководителю может не хватать компетенций	

**19. 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 соотносении с конкретными в в данный период ситуациями
реализуемость	

**20. Рекомендации по делегированию полномочий и правила делегирования**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Рекомендация по делегированию полномочий	Правила делегирования
оценка рисков	риск при передаче ответственности должен минимизироваться
использование способностей	передавая полномочия учитывайте его возможности и желание человека
дозирование передачи полномочий	возлагаемая ответственность должна быть по силам работнику
ясность целей	

**21. Функции управления командной работой и их содержание деятельности по их реализации**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Функция управления командной работой	Деятельность по реализации функции
планирование	определение целей, выбор методов их достижения
организация	распределение работ среди подчиненных, организационных структур
мотивирование	поддержание активности работников с помощью материальных и моральных стимулов
контроль	проверка хода и результатов исполнения поставленных задач
координация	

**22. 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

**23. Принципы эффективного делегирования и их характеристика**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Принцип делегирования	Характеристика принципа
единоначалие	делегировать задачи может только непосредственный руководитель сотрудника

ограничение	руководитель не может передавать свои функции не своим подчиненным
закрепление ответственности	передача задачи не снимает с руководителя ответственности за ее невыполнение
соблюдение прав и обязанностей	

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

**24. Передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному – это...**  
**ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ**  
 +делегирование

**25. Средство, с помощью которого руководитель осуществляет мотивирование команды на реализацию плана – это...**  
**ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ**  
 +стимул

**26. Стиль принятия решений, характеризующийся единоличным целеполаганием планированием деятельности коллектива/организации –**  
**ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ**  
 +авторитарный

**27. 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**  
 +9.1

**28. Руководитель, прилагая максимум усилий как в сфере социальной политики, так и к производству, считает, что наилучшим способом увеличения производительности и качества продукции является активное вовлечение подчиненных в процесс принятия решений, что позволяет повысить удовлетворенность трудом всех работающих и учесть нюансы, влияющие на эффективность процесса производства. Определите данный стиль управления и принятия решений согласно модели Блейка и Моутон.**  
**ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦИФРАМИ ЧЕРЕЗ ТОЧКУ**  
 +9.9

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА  
сформированности компетенции УК-6**

<b>ИД-1 - Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития</b>	
Индекс – Психолог ия управлен	<b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b>

ия	<p><b>1. Психические процессы принято разделять на:</b>        +познавательные, эмоциональные, волевые        познавательные, поведенческие, регуляторные,        психические, физиологические, физические        психические, регулятивные, познавательные</p> <p><b>2. К психическим свойствам личности относятся</b>        мышление и сознание        +темперамент и способности        желания и потребности        эмоции и воля</p> <p><b>3. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений – это...</b>        субъект        индивид        индивидуальность        +личность</p> <p><b>4. Относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности обеспечивают ... способности</b>        +общие        специальные        коммуникативные        теоретические</p> <p><b>5. Способности, связанные с взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами – это...</b>        +предметные        теоретические        общие        специальные</p> <p><b>6. Я-концепция включает в себя:</b>        ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ        +представление о себе        +самооценку        внутреннее «Я»        +самоотношение</p> <p><b>7. Реализация потенциала личности – это...</b>        +самореализация        самопознание        самостоятельность        самопонимание</p> <p><b>8. Процесс повышения собственной осознанности, приобретение навыка управлять собой, развивать силу воли, повышать самооценку, находить правильную мотивацию, ставить и достигать цели - это...</b>        +саморазвитие        самореализация        самопринятие        самооценка</p> <p><b>9. Самопознание охватывает три уровня личности: физический, духовный, социальный</b>  <b>ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ</b>        +верно        неверно</p> <p><b>10. Самооценка осуществляется путем сравнения «Я» идеального "я" с реальным</b>        +верно</p>
----	--

неверно

**11. Психологическими механизмами саморазвития выступают самопринятие и самопрогнозирование.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

**12. Саморазвитие личности оправдано (с точки зрения соотношения затрат и отдачи), если оно определяется как управляемое качественное изменение личности в заданном (или выбранном) ею самой направлении**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

**13. Применительно к саморазвитию термин «само-» означает, что человек по собственной инициативе начинает совершать некоторые действия по преобразованию и изменению себя, своих свойств, своего поведения и деятельности, отношения к другим людям и др.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

**14. Движущей силой саморазвития является противоречие между**

+ «Я-реальное» и «Я-желаемое»

«Я – реальное» и «внутреннее Я»

«Я-реальное» и «Я-зеркальное»

«Я-желаемое» и «Я-идеальное»

**15. Основными характеристиками саморазвивающейся личности являются субъектность, высокий уровень просоциальной активности, способность совершать осознанный жизненный выбор, познавать себя**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

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

**16. Элементы саморазвития и их характеристика**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

<b>Элемент саморазвития</b>	<b>Характеристика элемента саморазвития</b>
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	

**17. Виды саморазвития и их задачи**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

<b>Вид саморазвития</b>	<b>Задачи вида саморазвития</b>
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	

**18. Виды саморазвития и деятельность по его осуществлению**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Вид саморазвития	Деятельность по саморазвитию
духовное	познание себя, стремление к нравственному самосовершенствованию
интеллектуальное	развитие мышления, новых навыков, качеств, знаний
профессиональное	развитие навыков, умений, изучение новых технологий
социальное	

**19. Пять шагов по самосовершенствованию**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Осознать необходимость в изменениях
2. Найти свои недостатки/определить направление для развития
3. Сформировать образ желаемого будущего и поставить цель
4. Найти и выбрать подходящие способы достижения желаемого результата
5. Начать действовать, исходя из поставленных целей и выбранных способов

**20. Формы саморазвития и их содержание**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Формы саморазвития	Содержание деятельности по саморазвитию
самоутверждение	поведение, направленное на утверждение собственной значимости, права на самовыражение
самосовершенствование	сознательное управление развитием своих качеств и способностей
самоактуализация	выявление и реализация собственного потенциала
самопознание	

**21. Личный план действий по саморазвитию руководителя**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Выявите ограничения
2. Оцените их
3. Преодолейте препятствия
4. Приобретите новые умения
5. Внедрите новые методы работы
6. Проанализируйте свое продвижение вперед

**22. Преграды на пути саморазвития и способы их преодоления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Преграды на пути саморазвития	Способы преодоления преград саморазвития
интернет	самодисциплина,самоограничение времени на работу в соцсетях..
стресс	наладить режим труда и отдыха, уметь переключаться
негативный опыт	не бояться ошибок, уметь анализировать их, делать правильные выводы
стремление контролировать все	

**23. Алгоритм самосовершенствования руководителя**  
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Принятие решения о необходимости самоизменения
2. Разработка программы самоизменения
3. Работа по реализации программы



	<p>4. Корректировка хода работы или самой программы  5. Анализ выполнения программы  6. Постановка новых целей</p> <p><b>Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)</b></p> <p><b>24. Процесс развитие сильных сторон своего характера, получение новых знаний, искоренение своих недостатков, повышение уверенности и самооценки - это процесс...</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +саморазвития</p> <p><b>25. Согласно концепции иерархии потребностей А. Маслоу главная цель саморазвития – это...</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  + самореализация  + самоактуализация</p> <p><b>26. Субъективная оценка индивидом собственной ценности - это</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +самооценка</p> <p><b>27. 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?</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +самореализация  +самоактуализация</p> <p><b>28. Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень, но сотрудники, переведенные на менеджерские позиции все еще думают и действуют как специалисты и у них недостаточно навыков. Назовите наиболее быстрый метод обучения сотрудников, когда выявлен «западающий» навык.</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +тренинг</p>
	<p><b>ИД-2 - Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста</b></p>
<p>Индекс -  Психология  управления</p>	<p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Цель стимулирования персонала заключается в том, чтобы...</b>  побудить человека избегать конфликтов  +побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями  внушить человеку чувство собственного достоинства  обеспечить человеку достойный уровень жизни</p> <p><b>2. Первичная, базовая группа потребностей в иерархии А. Маслоу</b></p>

самовыражения, самоактуализации  
признания  
безопасности  
+физиологические

**3. Под термином "мотивация" понимают:**

поведение человека, направленное на достижение определенной цели  
+совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека  
выбираемые человеком цели и средства их достижения  
реакция человека на любые психологические воздействия  
смысл трудовой деятельности

**4. Сила мотива определяется:**

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

**5. Типы мотивации в психологии управления:**

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

**6. Мотив всегда субъективен**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ  
+верно  
неверно

**7. В соответствии с теорией «X» Дугласа МакГрегора человек:**

стремиться к проявлению самостоятельности  
обладает творческим мышлением  
проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации  
+не любит работать и старается избежать ответственности

**8. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:**

+физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения,  
самосовершенствования  
потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования,  
уважения  
социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения,  
самосовершенствования

**9. Под термином "мотивация" понимают:**

поведение человека, направленное на достижение определенной цели  
+совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека  
выбираемые человеком цели и средства их достижения  
реакция человека на любые психологические воздействия

**10. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:**

увеличению эффективности его труда  
+уменьшению эффективности его труда  
снижению степени конфликтности личности  
росту преданности организации

**11. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:**

возможностям организации  
ценности сотрудника  
+ожиданиям сотрудника  
вознаграждению за предыдущую работу

**12. Цели профессиональной реализации**

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

отсутствие чувства принадлежности к определенному сообществу людей

+чувство принадлежности к определенному сообществу людей

+совершенствование профессиональных навыков

+получение признания коллег

**13. Максимально эффективное использование человеком всех качеств, которыми наделила его природа:**

+самореализация

внутренний потенциал

самопознание

самооценка

**14. Любая мотивация, препятствующая достижению организационных целей и задач это деструктивная мотивация**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно

неверно

**15. 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****16. Функция мотива и его содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Функция мотива	Содержание мотива
побуждающая	определяет возникновение потребностного состояния
направляющая	определяет направленность энергии на определенную цель
смыслообразующая	придает личностный смысл деятельности
	вызывает дополнительные побуждения, например, с появлением усталости

**17. Тип мотивации работника и основания для классификации**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Тип мотивации	Основания для классификации типа мотивации
содержательный	потребности, лежащие в основе мотивации
процессуальный	как человек прилагает усилия для достижения целей и какой выбирают тип поведения
	подход использования политики «кнута и пряника» в части материального стимулирования работника

**18. Основные элементы мотивации и их содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Элементы мотивации	Содержание понятия
потребность	осознанный недостаток благ
мотив	побудительная причина, вызывающая действия человека
стимул	рычаг воздействия, вызывающий действие определенных мотивов
цель	

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

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Физиологические
2. В безопасности
3. Социальные
4. Принадлежности, уважении
5. Самореализации

**20. Этапы профессионального роста**

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

1. Формирование профессиональных намерений
2. Профессиональное обучение
3. Профессиональная адаптация
4. Частичная или полная реализация личности в профессиональном труде

**21. Риски саморазвития и их проявлений**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

<b>Риски саморазвития</b>	<b>Проявления рисков саморазвития</b>
риск потерпеть неудачу	выражается в не достижении целей саморазвития, непризнании достижений человека социумом
ошибочный выбор сферы саморазвития	происходит в случаях, когда саморазвитие человека не сопряжено с его самопознанием
приобретения могут оборачиваться потерями	поднимаясь в своем развитии, человек утрачивает то, что отличало его от других
риск не получить материальных выгод от саморазвития	

**22. Риски саморазвития и способы их преодоления**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

<b>Риски саморазвития</b>	<b>Способы преодоления</b>
риск потерпеть неудачу	не бояться неудач на пути саморазвития
ошибочный выбор сферы саморазвития	доверять себе, прислушиваться к себе, не изменять своим принципам.
приобретения могут оборачиваться потерями	бережно относиться к самому себе, выбирая направления для саморазвития
риск не получить материальных выгод от саморазвития	

**23. Характеристики саморазвития и их содержание**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

<b>Характеристики саморазвития</b>	<b>Содержание характеристик саморазвития</b>
субъектность	способность осуществлять целеполагание и соответствующие действия, поведение
активность	лично значимая деятельность, инициативное взаимодействие с окружающей средой
самопознание	изучение собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя.
самооценка	

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

	<p><b>24. Внешний побудитель к деятельности; побуждает или усиливает те или иные потребности и мотивы деятельности – это...</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +стимул</p> <p><b>25. Совокупность действий руководителей с целью побудить персонал к интенсивному и качественному труду - это ...</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  + стимулирование</p> <p><b>26. Идея будущего или желаемого результата, который человек или группа людей представляют себе, планируют и обязуются достичь - это ...</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +цель</p> <p><b>27. 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?</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +самореализация  +самоактуализация</p> <p><b>28. В 1914 г. американский предприниматель, владелец «FordMotor Co.» Генри Форд удивил деловой мир, объявив, что увеличивает минимальную заработную плату в своей компании вдвое и она составит 5 долл. в день - небывалую по тем временам сумму. Кроме того, он ввел правило: его сотрудники за каждую новую идею получали лично от хозяина еще 10 долл. Неважно, что большинство предложений не использовалось, зато оставшиеся внедрялись в производство и помогли маленькой компании выйти в лидеры мирового бизнеса. Г. Форд утверждал: «Только два стимула заставляют работать людей: жажда заработной платы и боязнь ее потерять».</b>  <b>О каком виде стимулирования идет речь?</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +материальное</p>
<b>ИД-3 - Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</b>	
Индекс - Психология управления	<b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b> <p><b>1. Совокупность процессов личностного и духовного развития, которые происходят посредством участия самого человека - это</b>  +саморазвитие  самопознание  самопринятие  самооценка</p> <p><b>2. Изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя, которое начинается в младенчестве и продолжается всю жизнь</b>  саморазвитие  +самопознание  самопринятие  самооценка</p> <p><b>3. Путь к успехам на служебном поприще, а также само достижение такого</b></p>

**положения**

+карьера  
достижение  
продвижение  
путь

**4. Субъективная оценка индивидом собственной ценности**

саморазвитие  
самопознание  
самопринятие  
+самооценка

**5. Формирование самооценки происходит с раннего возраста и под воздействием внешних факторов**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**6. Карьера не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**7. Дж. Голланд считает, что успешный выбор карьеры во многом обусловлен типом личности**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**8. Должностное продвижение работника вверх по служебной лестнице - это**

**...карьера**

ситуационная  
системная  
+вертикальная  
горизонтальная

**9. Процесс формирования профессиональной траектории не разовое мероприятие, а постоянная целенаправленная деятельность по стратегическому планированию и управлению индивидуальным профессиональным развитием**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

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

образованность  
карьерный рост  
+профессиональный рост

**11. Поступательный подъем по служебной лестнице на протяжении всей трудовой деятельности в одной профессиональной сфере – тип карьеры**

+линейной  
спиральной  
платообразная  
кратковременная

**12. Профессиональное становление подразумевает как совершенствование трудовых навыков, так и самосовершенствование личности**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**13. Психологические изменения, которые негативно влияют на профессиональную деятельность и психологическую структуру личности это – профессиональная деформация**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**14. Гарантией успешной самореализации считается превалирование в иерархии ценностей личности значимости труда.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

**15. Активное самосовершенствование в профессиональной сфере предупреждает возникновение синдрома выгорания.**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно  
неверно

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

**16. Ключевые термины, определяющие движение карьеры и их содержание УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

<b>Термины , определяющие движение карьеры</b>	<b>Содержание терминов</b>
перемещение	наиболее широкое понятие, может быть и территориально-пространственным
мобильность	изменение положения индивида в обществе», т.е. изменение его социального статуса
продвижение	движение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением квалификационных возможностей работника
рост	

**17. Этапы профессионального становления и их результаты**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

<b>Этапы профессионального становления</b>	<b>Результаты профессионального становления</b>
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	

**18. 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

**19. Этап профессионального становления и их содержание**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

Этап профессионального становления	Содержание этап профессионального становления
предварительный	человек получает общее представление о профессии, осознает собственные потребности и способности
подготовительный	человек получает среднее и высшее профессиональное образование, приобретает необходимые знания, умения, навыки
адаптация	начало профессиональной деятельности, человек усваивает практические навыки
профессионализация	превращения специалиста в профессионала
снижение профессиональной активности	

**20. Этапы профессионального становления и возрастной этап**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Возрастной этап	возрастной этап
юность	формирование профессиональных намерений
молодость	профессиональное обучение
взрослость	вхождение в профессию
зрелость	реализация в самостоятельной профессиональной деятельности
старость	

**21. Виды профессиональной деформации их проявления**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Вид профессиональной деформации	Проявления профессиональной деформации
психологическое напряжение	ощущение тревоги, вызванное трудностями
выученная беспомощность	нарушение способности преодоления трудностей на основе опыта неудач в сходных ситуациях.
разрушение личности	комплекс психических нарушений, влияющих на жизнедеятельность специалиста: состояние тревожности, возбудимости, раздражительности, подозрительности
профессиональное отчуждение	

**22. Кризисы профессионального становления и их характерные черты**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Кризисы профессионального становления	Черты кризиса
профессиональной адаптации	связан с вхождением в новый коллектив и установлением отношений с людьми разного возраста, пола, статуса
рутинной работы	возникает у работников со стажем; характеризуется потерей стимула к развитию
угасания профессиональной деятельности	характеризуется психофизиологическими изменениями, ухудшение состояния здоровья.
социально-профессиональной самоактуализации	

**23. Этапы профессионального становления и их содержание**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Этап профессионального становления	Содержание этапа
------------------------------------	------------------



	<p><b>становления</b></p> <p>предварительный</p> <p>подготовительный</p> <p>адаптации</p> <p>профессионализации</p>	<p>получение общего представления о профессии, осознание собственных потребностей и способностей</p> <p>получение профессионального образования, приобретение необходимых знаний, умений</p> <p>начало профессиональной деятельности, освоение практических навыков</p> <p>процесс совершенствования и самораскрытия субъекта трудовой деятельности</p>
<p><b>Тип заданий: открытого типа (самостоятельный ввод обучающимся правильного ответа в виде термина, краткого определения, цифрового значения) / Практико-ориентированные задания (кейсы)</b></p> <p><b>24. Оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей – это..._____</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +самооценка</p> <p><b>25. С учетом постоянного характера перемен на рынке труда в основу эффективного управления профессиональной траекторией должен быть положен процесс непрерывного ..._____</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +обучения  + развития  +самосовершенствования</p> <p><b>26. Индивидуальный ... развития подразумевает наличие конкретного маршрута, который наполнен действиями, мероприятиями и решениями, которые приведут к нужному результату.</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +план</p> <p><b>27. 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?</b>  <b>ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СЛОВСОЧЕТАНИЯ В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  + разрушение личности</p> <p><b>28. 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?</b>  <b>В ПОЛЕ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ФАМИЛИЮ В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ</b>  +Петрова</p>		
<p><b>ИД-4 Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов</b></p>		
<p>Индекс - Психолог ия управлен ия</p>	<p><b>Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов</b></p> <p><b>1. Решение принимаемое на основе ощущения его правильности, без анализа всех «за» и «против»</b>  +интуитивное  рациональное</p>	

**прагматическое  
спонтанное**

**2. Цель управленческого решения – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам**  
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно  
неверно

**3. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы исполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью это управленческое**

+решение  
управление  
администрирование  
менеджмент

**4. По уровню творчества выделяют управленческие решения:**  
УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

интуитивные  
+рутинные  
+творческие  
рациональные

**5. По степени повторяемости выделяют управленческие решения:**  
УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

социальные  
+непериодические  
+периодические  
экономические

**6. По характеру работы над управленческими решениями и количеством участников решения разделяют на:**

безальтернативные, бинарные, многовариантные, инновационные.  
+единоличные, коллегиальные.  
консультативные, совместные, парламентские.  
организационные, регулирующие, координирующие, контролирующие.

**7. Многие психологи считают процесс группового принятия решений наиболее эффективным**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно  
неверно

**8. Принятие управленческого решения осуществляется с помощью всех психических функций**

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно  
неверно

**9. Управление делами организации, фирмы, когда в разработке и принятии наиболее ценных решений участвуют все члены организации:**

распределенным  
+партисипативным  
корпоративным

**10. Людям, которые приступают к проблеме с уже сформулированной исходной идеей свойственны решения**

+уравновешенные  
импульсивные  
инертные  
рискованные

**11. На пути принятия хорошего решения возникают барьеры психологического**

**характера**  
УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА

+поспешность  
+возбудимость  
нехватка времени  
недостаток средств

**12. Риск в принятии управленческого решения, рассчитанный на ситуативные преимущества стороны, принимающей - это решение...**

конформным  
целенаправленным  
+мотивированным

**13. Выделяют авторитарный, демократический, либеральный и делегирующий стиль принятия решений**

+верно  
неверно

**14. Стил ь принятия решений, при котором решения поручается высокоорганизованной команде, способной самостоятельно определять способ достижения цели, называется:**

попустительским  
авторитарным  
+делегирующим

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

ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно  
неверно

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

**16. Классификация управленческих решений**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Основание для классификации	Виды управленческих решений
по широте охвата	общие/частные
по срокам действия и степени воздействия на будущее решение	оперативные, тактические и стратегические
по функциональному признаку	решения, направленные на совершенствование планирования, организации, мотивации, контроля
по степени новизны	рутинные, стандартные, творческие, уникальные
	интеллектуальные, волевые, эмоциональные

**17. Методы выработки управленческих решений и их группы**

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Группы методов выработки управленческих решений	Методы выработки управленческих решений
общенаучные	методы логического и эвристического характера : наблюдение, эксперимент, анализ, синтез, индукция и дедукция...
интернаучные	методы, не обладающие всеобъемлющим характером: математическая статистика, моделирование и др.

частные	методы, специфичные для одного объекта или отрасли знаний										
<p><b>18. Управленческие решения, основанные на последовательности аналитических процедур</b> УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Диагностика проблемы</li> <li>2. Формулирование критериев решения</li> <li>3. Выявление альтернатив и их оценка</li> <li>4. Окончательный выбор</li> </ol>											
<p><b>19. Требования к принимаемым управленческим решениям и их содержание</b> УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Требования к управленческим решениям</th> <th>Содержание требований к управленческим решениям</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>целенаправленность</td> <td>каждое управленческое решение должно иметь цель, строго соответствующую целям организации</td> </tr> <tr> <td>правомерность</td> <td>обусловлена нормами, устанавливающими компетентность органов управления и отдельных руководителей</td> </tr> <tr> <td></td> <td>решение не должно быть жестко привязано к определенным условиям</td> </tr> </tbody> </table>		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		
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										
<p><b>20. Требования к принимаемым управленческим решениям и их содержание</b> УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Требования к управленческим решениям</th> <th>Содержание требований к управленческим решениям</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>эффективность</td> <td>результат реализации должен максимально приближать поставленную цель</td> </tr> <tr> <td>временность</td> <td>должны приниматься в срок</td> </tr> <tr> <td></td> <td>должно быть точным, исключать разночтения</td> </tr> </tbody> </table>		Требования к управленческим решениям	Содержание требований к управленческим решениям	эффективность	результат реализации должен максимально приближать поставленную цель	временность	должны приниматься в срок		должно быть точным, исключать разночтения		
Требования к управленческим решениям	Содержание требований к управленческим решениям										
эффективность	результат реализации должен максимально приближать поставленную цель										
временность	должны приниматься в срок										
	должно быть точным, исключать разночтения										
<p><b>21. Барьеры психологического характера на пути принятия управленческого решения и их проявления</b> УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Барьеры в принятии управленческих решений</th> <th>Проявления особенностей барьеров на пути принятия управленческого решения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>поспешность</td> <td>возникает по причине нехватки времени</td> </tr> <tr> <td>эмоциональная возбудимость</td> <td>проявляется в виде негативных и позитивных эмоций, может привести к скоропалительному решению</td> </tr> <tr> <td>самоуверенность</td> <td>проявляется в неспособности прислушиваться к чужому мнению, признавать собственные ошибки</td> </tr> <tr> <td>промедление</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Барьеры в принятии управленческих 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	
Барьеры в принятии управленческих 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											
<p><b>22. Виды управленческих решений и их характеристика</b> УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Виды управленческих решений</th> <th>Характеристика вида управленческого решения</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>интуитивное</td> <td>принимается на основе ощущения его правильности</td> </tr> <tr> <td>прагматическое</td> <td>решение обусловлено знаниями и накопленным опытом</td> </tr> <tr> <td>рациональное</td> <td>основано на анализе различных показателей объективных и субъективных условий, поиске причин и прогнозировании последствий</td> </tr> <tr> <td>эмоциональное</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		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	
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											

**23. Тип управленческого решения и личностные особенности руководителя**  
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Тип управленческого решения	для какого руководителя характерен данный тип решения
уравновешенное	характерны руководителя, который, приступая к решению проблемы, имеют сформулированную исходную гипотезу
импульсивные	для руководителя, у которого процесс рождения идей доминирует над их оценкой
инертные	для неуверенного и осторожного руководителя
интуитивные	

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

**24. Стиль принятия решений характеризуется единоличным выбором варианта действий**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+авторитарный

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

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+интуитивное

**26. Многие психологи, в частности, К. Левин, считают ... процесс принятия решений наиболее эффективным.**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+групповой

**27. Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.**

**Какую стратегию может предложить руководитель, чтобы выйти из данной предконфликтной ситуации?**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+компромисс

**28. Предприятие «Золотое молоко», производящее молочную продукцию, освоило современные технологии, разработало портфель новых проектов, но дальнейшее его развитие тормозится нехваткой оборотных средств и потерей большого числа квалифицированных кадров, которые уволились в период длительной реконструкции предприятия. Продукция предприятия отвечает международным стандартам, имеется возможность расширить производство продукции и освоить новые рынки, но в данной отрасли появилось много новых конкурентов - небольших частных предприятий по переработке молочных продуктов. Кроме того, наметилась тенденция замедления роста рынка данной продукции. Предприятие проанализировало внутреннюю и внешнюю среду предприятия, определила сильные и слабые стороны внутренней среды предприятия, появившиеся возможности и угрозы внешней среды.**

**Какой тип анализа использовало руководство.**

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ РУССКИМИ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+свот

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
к рабочей программе дисциплины**

**Ведомость изменений**

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обоснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			