

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 2023-01-15 15:04

Уникальный программный ключ:

43ba42f5dec94161bf6f9308250108076237e815f1307b3e41496709947b

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

### Направления подготовки

09.04.02 Информационные  
системы и технологии

19.04.03 Продукты питания  
животного происхождения

20.04.01 Техносферная  
безопасность

20.04.02 Природообустройство и  
водопользование

21.04.02 Землеустройство и  
кадастры

21.04.03 Геодезия и  
дистанционное зондирование

35.04.04 Агрономия

35.04.04 Агрономия

35.04.06 Агроинженерия

36.04.01 Ветеринарно-  
санитарная экспертиза

36.04.02 Зоотехния

38.04.01 Экономика

40.04.01 Юриспруденция

### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине

### ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра философии, истории, экономической теории и права

Разработчик,  
канд пед наук,доцент

О.З. Кузнецова

## **ВВЕДЕНИЕ**

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

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

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

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

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

# 1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ

учебной дисциплины модуля, персональный уровень достижения которых проверяется с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

| Направление подготовки | 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                                                                                                    | 5                                                                                | 6                                                                 |
|                        | <b>Универсальные компетенции</b>                             |                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                      |                                                                                  |                                                                   |
| Все направления        | УК-3                                                         | Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | ИД-1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели                                                                                                              | психологические основы управления коллективом                                                        | определять стратегию командной работы                                            | планирования работы команды                                       |
|                        |                                                              |                                                                                                                        | ИД-2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий | психические свойства личности                                                                        | учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия | отдельными навыками диагностики психических особенностей личности |

|  |      |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                      |                                                                                   |                                                                            |
|--|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
|  |      |                                                                                                                             | ИД-3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий | психологические основы управления конфликтными ситуациями            | определять стратегии поведения в конфликте                                        | отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями |
|  |      |                                                                                                                             | ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует                                                                                                                                        | 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-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-2 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-3 - Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда                                                           | фазы профессионального роста                                         | планировать профессиональный рост                                                 | отдельными навыками организации траектории профессионального роста         |
|  |      |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                             |                                                                      |                                                                                   |                                                                            |

|  |  |  |                                                                                                                   |                                                          |                                                                            |                                                                          |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | ИД-4 Действует в условиях неопределенности, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов | психологические аспекты принятия управленческого решения | анализировать управленческие решения с учетом критериев «хорошего» решения | отдельными навыками коррекции управленческих решений и стилей управления |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|

## Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

| Категория контроля и оценки                                                |    | Режим контрольно-оценочных мероприятий |              |                                                                     |                            |                     |
|----------------------------------------------------------------------------|----|----------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------|
|                                                                            |    | самооценка                             | взаимооценка | Оценка со стороны                                                   |                            | Комиссионная оценка |
|                                                                            |    |                                        |              | преподавателя                                                       | представителя производства |                     |
|                                                                            |    |                                        |              |                                                                     |                            |                     |
|                                                                            |    | 1                                      | 2            | 3                                                                   | 4                          | 5                   |
| <b>Входной контроль</b>                                                    |    | Не предусмотрен                        |              |                                                                     |                            |                     |
| Индивидуализация выполнения*,<br><b>контроль фиксированных видов ВАРС:</b> |    |                                        |              |                                                                     |                            |                     |
| презентация                                                                | .1 |                                        |              | Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями     |                            |                     |
| доклад                                                                     | .2 |                                        |              | Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями     |                            |                     |
| <b>Текущий контроль:</b>                                                   |    |                                        |              |                                                                     |                            |                     |
| Самостоятельное изучение тем                                               | .1 |                                        |              | Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями     |                            |                     |
| Самоподготовка по темам семинарских/практических занятий                   | .2 |                                        |              | Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями     |                            |                     |
| <b>Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины</b> |    |                                        |              |                                                                     |                            |                     |
| Итоговое тестирование                                                      | .1 |                                        |              | Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями     |                            |                     |
| зачет                                                                      |    |                                        |              | Нормативная база и основные характеристики промежуточной аттестации |                            |                     |
| * данным знаком помечены индивидуализируемые виды учебной работы           |    |                                        |              |                                                                     |                            |                     |

## 2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

| <b>1. Формальный критерий получения обучающимися<br/>положительной оценки по итогам изучения дисциплины:</b>                         |                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.1</b> Предусмотренная программа изучения дисциплины обучающимся выполнена полностью до начала процесса промежуточной аттестации | <b>1.2</b> 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<br/>качественной оценки работы обучающегося в рамках изучения дисциплины:</b>                    |                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>2.1</b> Критерии оценки качества хода процесса изучения обучающимся программы дисциплины (текущей успеваемости)                   | <b>2.2.</b> Критерии оценки качества выполнения конкретных видов ВАРС                                                                                                                                                                          |
| <b>2.3</b> Критерии оценки качественного уровня итоговых результатов изучения дисциплины                                             | <b>2.4.</b> Критерии аттестационной оценки качественного уровня результатов изучения дисциплины                                                                                                                                                |

## 2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

| Группа<br>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/презентаций                                                             |
|                                                                                       | Шкала и критерии оценивания доклада                                                                 |
|                                                                                       | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>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-1ук.3                              | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.                                                       |         |         | Доклад/ Устный ответ<br>Презентация<br>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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.                                                       |         |         |                                                     |

[illegible]

|       |                      |                                   |                                                                                                |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                     |
|-------|----------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|       |                      | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.                                                       |                                                     |
|       | ИД-4 <sub>ук-3</sub> | Полнота знаний                    | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мнений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.                                                       |                                                     |
|       |                      | Наличие умений                    | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.                                                       |                                                     |
|       |                      | Наличие навыков (владение опытом) | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.                                                       |                                                     |
| УК-6. | ИД-1 <sub>ук-6</sub> | Полнота знаний                    | Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития | 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.<br>2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.<br>3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач. | Доклад/ Устный ответ<br>Презентация<br>Тестирование |

[illegible]

[illegible]



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

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

##### **3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА тем докладов/презентаций**

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

##### **Процедура выбора темы обучающимся**

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

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

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

**Оценка «зачтено»** ставится если:

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

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

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

## ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ДОКЛАДА

### Оценка «зачтено» ставится если:

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

### Оценка «не зачтено» ставится если:

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

### 3.1.2. Средства для текущего контроля

#### ВОПРОСЫ для самостоятельного изучения тем

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

#### ОБЩИЙ АЛГОРИТМ самостоятельного изучения темы

|                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Ознакомиться с рекомендованной учебной литературой и электронными ресурсами по теме (ориентируясь на вопросы для самоконтроля). |
| 2) На этой основе составить развёрнутый план изложения темы                                                                        |
| 3) Выбрать форму отчетности                                                                                                        |
| 2) Оформить отчётный материал в установленной форме в соответствии методическими рекомендациями                                    |
| 3) Провести самоконтроль освоения темы по вопросам, выданным преподавателем                                                        |
| 4) Предоставить отчётный материал преподавателю по согласованию с ведущим преподавателем                                           |
| 5) Подготовиться к предусмотренному контрольно-оценочному мероприятию по результатам самостоятельного изучения темы                |
| 6) Принять участие в указанном мероприятии                                                                                         |

#### ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ самостоятельного изучения темы

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

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



|                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Практическое занятие 1 "Основные направления развития психологии управления"</b>          |
| Основные этапы в развитии науки управления                                                   |
| Основные подходы в управлении                                                                |
| Изменение парадигмы управления в 21 в                                                        |
| Основные особенности и тенденции изменения психологии управления                             |
| <b>Практическое занятие 2 " 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>Практическое занятие 3 : Личность как объект управления</b>                               |
| 1. Направленность личности: понятие, структура, виды, значение                               |
| 2. Самосознание. Я-концепция. Самооценка. Механизмы САМО                                     |
| 3. Жизненная стратегия личности.                                                             |
| <b>Практическое занятие 4. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности</b>  |
| <b>Вопросы</b>                                                                               |
| 1. Эмоциональная сфера личности                                                              |
| 2. Волевая сфера личности                                                                    |
| 3. Потребностно-мотивационная сфера личности                                                 |
| <b>Практическое занятие 5 Мотивация труда</b>                                                |
| 1. Мотивация: понятие, виды, типы, уровни                                                    |
| 2. Теории мотивации и их характеристики                                                      |
| 3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении                                      |
| <b>Практическое занятие 6: Личность как субъект управления</b>                               |
| 1. Основные функции руководителя и их психологические особенности.                           |
| 2. Психологический портрет (модель личности) руководителя                                    |
| 3. Требования и ограничения к деятельности современного руководителя                         |
| <b>Практическое занятие 7 "Личность как субъект управления"</b>                              |
| 1. Психология руководства и лидерства                                                        |
| 2. Психология делегирования полномочий                                                       |
| 3. Профессиональное саморазвитие руководителя                                                |
| 4. Психология карьеры и карьерного роста                                                     |
| <b>Практическое занятие 8 «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>Практическое занятие 9 "Малая группа как объект управления"</b>                           |
| 1. Понятие группы. Общие групповые закономерности                                            |
| 2. Факторы эффективности группы                                                              |
| 3. Структура группы                                                                          |
| 4. Групповые взаимодействия                                                                  |
| 5. Формирование команды                                                                      |
| <b>Практическое занятие 10 «Психологические основы управления конфликтными ситуациями»</b>   |
| 1. Понятие конфликта                                                                         |
| 2. Причины возникновения конфликта                                                           |
| 3. Стратегии поведения в конфликте                                                           |
| 4. Способы разрешения конфликта                                                              |
| <b>Практическое занятие 11: 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>Практическое занятие 12: Психология стилей управления</b>                                 |
| 1. Социально-психологическая сущность стилей руководства                                     |
| 2. Психология классических стилей руководства (автократический, демократический, либеральный |
| 3. Психология современных стилей руководства. Многомерные стили руководства                  |
| 4. Психология специальных стилей руководства                                                 |

## Очно-заочная форма

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

## Заочная форма

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

## ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

### самоподготовки по темам практических (семинарских) занятий

**оценка «зачтено»** выставляется, если

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

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

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

### 3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

...

#### Тестовые задания для прохождения итогового тестирования

**1. Психология управления это.....**

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

**2. Управление как специфическую деятельность связывают с появлением.....**

организации.

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

**ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ**

- a. потребности экономики
- b. потребности практики+
- c. потребности развития психологической науки+

**4. В развитии науки управления можно выделить ряд этапов**

**РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОМ ПОРЯДКЕ**

- a. классическая школа теории научного менеджмента
- b. школа человеческих отношений
- c. бихевиористическая школа менеджмента
- d. социальная школа менеджмента

**5. Познанию реального психологического портрета личности способствуют**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

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

6. **Основные функции психики:**

- a. организма и представление
- b. отражение и защита организма
- c. отражение и регуляция поведения и деятельности+
- d. защита регуляция поведения и прогнозирование

7. **Психические процессы принято разделять на:**

- a. познавательные, эмоциональные, волевые+
- b. познавательные, поведенческие, регуляторные,
- c. психические, физиологические, физические
- a. **К психическим свойствам личности относятся**  
мышление и сознание  
темперамент и способности+  
желания и потребности  
эмоции и воля

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

- a. субъект
- b. индивид
- c. индивидуальность
- d. личность+

9. **Темперамент определяет...**

- a. память
- b. динамические характеристики поведения+
- c. содержательные характеристики поведения
- d. отношение к явлениям реальности

10. **Тип темперамента, относящийся к интровертам**

- a. холерик и сангвиник
- b. холерик и меланхолик
- c. флегматик и меланхолик+
- d. сангвиник и флегматик

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

- a. общие +
- b. специальные
- c. коммуникативные

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

- a. предметные +
- b. теоретические
- c. общие

13. **Я концепция включает в себя**

**ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

- a. представление о себе+
- b. самооценку+
- c. внутреннее «Я»
- d. самоотношение+

14. **Самооценка осуществляется путем сравнения «Я» идеального "я" с реальным**  
верно+  
неверно

15. **Перечислите основные виды деятельности человека:**

**ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**

- a. предметно-манипулятивная;

- b. игровая; +
- c. трудовая; +
- d. манипулятивная;
- e. учебная; +
- f. производственная;
- g. гедонистическая.

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

- a. аффект
- b. потребность+
- c. мотив
- d. влечение

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

- a. рационализация
- b. проекция +
- c. замещение
- d. сублимация.

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

- a. референтными+
- b. формальными
- c. условными

**19. Формальные группы — это группы...**

- a. имеющие официально заданную извне структуру+
- b. в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности
- c. объединенные по какому-либо общему признаку

**20. Взаимодействие в малой группе осуществляется**

- a. средствами массовой коммуникации
- b. в формальной форме
- c. в непосредственном личном общении+

**21. Высшей формой социальной активности людей является**

- a. ассоциация
- b. коллектив+
- c. корпорация
- d. конгломерат

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

- a. конформизмом+
- b. ригидностью
- c. манипулированием
- d. апатией

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

групповая динамика

- a. групповая сплоченность+
- b. ценностно-ориентационное единство
- c. удовлетворенность групповой деятельностью

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

- a. верно+
- b. неверно

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

- a. общением +
- b. привязанностью
- c. социумом
- d. взаимоотношениями

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

- a. сотрудничество+
- b. противоборство
- c. компромиссное взаимодействие
- d. однонаправленное воздействие

**24. Невербальный канал коммуникации передает**

- a. информацию
- b. смысл
- c. отношение к собеседнику+

**25. Структура общения**

**УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ**

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

**1-a, 2-b, 3-d**

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

- a. недоразумение
  - b. противоборство
  - c. конфликт+
- a. **Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:**
- a) психические образования группы
  - б) психические процессы группы
  - в) социально-психологический климат группы +
- a. **Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:**
- a) консенсуса +
  - б) рациональности
  - в) конкретности
- a. **Неформальный лидер:**
- a) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
  - б) человек, на которого официально возложены функции управления
  - в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями
- a. **Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:**
- a) взаимодействия исполнителей
  - б) мотивации исполнителей
  - в) выбора управленческого решения +
- a. **Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:**
- a) методике
  - б) технологию +
  - в) средство
- a. **Влияние мотивации на групповое поведение человека:**
- a) повышает эффективность деятельности +
  - б) определяет групповое мнение
  - в) разобщает групповые интересы
- a. **Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:**
- a) “Гуманизация” +
  - б) “Поиск компромиссов”
  - в) “Невмешательство”
- a. **Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:**
- a) позицией
  - б) экспектацией +
  - в) установкой

- a. **Наиболее предпочтительным определением коммуникации можно считать:**
  - а) систему управления посредством информации
  - б) передачу информации на большом расстоянии
  - в) связи между людьми в процессе совместной деятельности +
- a. **Целью психологии управления является:**
  - а) совершенствование экологической среды
  - б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем +
  - в) увеличение товарооборота
- a. **Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:**
  - а) групповым интересам
  - б) групповому мнению
  - в) традициям группы +
- a. **Стиль принятия решений, при котором принятие решения поручается высокоорганизованной команде, которая способна самостоятельно определять способ достижения цели управления и исполнителей, называется:**
  - а) попустительским
  - б) авторитарным
  - в) делегирующим +
- 27. **Коммуникативная сторона общения – это**
  - a. обмен информацией+
  - b. восприятие людьми друг друга
  - c. ориентация в ситуации
  - d. взаимодействие
- 28. **Перцептивная сторона общения – это**
  - a. взаимодействие между людьми
  - b. способ передачи информации
  - c. восприятие людьми друг друга+
  - d. манипуляция собеседником
- 41. **Интерактивная сторона общения заключается в:**
  - a. способности познания партнера по общению;
  - b. процессе восприятия друг друга партнерами по общению;
  - c. организации взаимодействия между индивидами+
  - d. обмене информацией между людьми.
- 42. **Нижний качественный предел малой группы:**
  - a. 2 человека +
  - b. 10 человек
  - c. 12 человек
- 43. **Технические средства в достижении эффективности коммуникаций:**
  - a. затрудняют контакты
  - b. повышают оперативность в заключении контрактов +
  - c. устраняют психологические последствия нежелательных личных контактов
- 44. **Неправильное отношение в процессе общения членов группы относится к барьерам:**
  - a. неправильных установок сознания
  - b. организационно-психологическим
  - c. социально-психологическим +
- 45. **Понятия «индивид», «личность», «человек», «индивидуальность» по объему содержания находятся в отношении:**
  - a. соподчинения
  - b. включения +
  - c. рядорасположенности
- 47. **Конгломераты:**
  - a. формальные группы
  - b. неорганизованные или случайно организованные группы +
  - c. ассоциации
- 48. **Риск, связанный со степенью эффективности, прогнозируемой в момент принятия решений, когда ожидается высокая эффективность выполнения задач, называется:**
  - a. оправданным риском +
  - b. стандартным риском
  - c. авантюризмом
- 49. **Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя с максимумом внимания к работе, производству и минимумом к людям называется:**
  - a. “Поиск компромиссов”

- b. "Жесткое администрирование" +
- c. "Невмешательство"

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

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

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

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

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

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

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

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

**54. Навыки и умения в структуре личности являются психическими:**

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

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

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

**56. Руководитель – это член группы, ...**

- a. способный оказывать влияние на установки и поведение других людей
- b. на которого официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности+
- c. являющийся самым авторитетным, за которым она признает преимущества и право принимать решения в значимых ситуациях

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

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

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

- a. тенденция вести себя наперекор требованиям группы;
- b. изменение поведения (или выражение согласия) под влиянием группы при внутреннем несогласии с ней; +
- c. изменение мнения и поведения под влиянием группы при внутреннем согласии с ней.

**60. Управленческие решения, основанные на последовательности нормативных аналитических процедур (диагностика, формулирование критериев, выявление альтернатив и их оценка, окончательный выбор) – это ...**

- a. решения, основанные на суждениях
- b. интуитивные решения
- c. рациональные решения+

#### **ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТЕСТА**

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если получено более 81% правильных ответов.
- оценка «хорошо» - получено от 71 до 80% правильных ответов.
- оценка «удовлетворительно» - получено от 61 до 70% правильных ответов.
- оценка «неудовлетворительно» - получено менее 61% правильных ответов.

## ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА получения зачета

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

| <b>Нормативная база проведения<br/>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<br/>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                                                                                                       |
| <b>Форма промежуточной аттестации -</b>                                                                                                                                                                                                                                       | зачёт                                                                                                                                                                                               |
| <b>Место получения зачёта в графике учебного процесса</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;<br>2) прошёл заключительное тестирование; |

## ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

**Оценка «зачтено» ставится если:**

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

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

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

## 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА сформированности компетенции

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

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



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

1. **Деятельность, связанная с принятием управленческих решений в организации по управлению людьми с учетом свойств и качеств личности это –**  
администрирование  
организация  
контроль  
+управление
2. **Деятельность людей, объединенных в одну организацию, подчиняющихся ее правилам и нормам и выполняющих заданную им совместную работу – это деятельность**  
управленческая  
+организованная  
совместная  
организационная
3. **Форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности это -**  
команда.  
+трудовой коллектив.  
группа.  
ассоциация.
4. **Двое или более лиц, взаимодействующих и имеющих взаимное влияние друг на друга это -**  
+группа.  
коллектив.  
трудовой коллектив.  
команда.
5. **Функция коллектива по отношению к личности**  
+ социализации  
психологическая  
испытательная  
формирующая
6. **Взаимодействие в коллективе, основанное на интеграции всех точек зрения, усилении личностной вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность это стратегия**  
+сотрудничества  
компромисса  
приспособления  
конкуренции
7. **Группа людей со взаимодополняющими навыками, приверженная общим намерениям, целям, подходу к работе в рамках которой они считают себя взаимоответственными это**  
коллектив  
+команда  
группа  
ассоциация
8. **Процесс создания руководителем комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей это**  
+планирование.  
организация.  
мотивация.  
контроль.
9. **Удовлетворенность работников коллектива организацией личного труда, отношениями с другими сотрудниками и общим уровнем организованности в коллективе - это**  
социализация.  
психологическое признание.  
+социально-психологический климат.  
взаимодействие
10. **К признакам трудового коллектива относятся**  
**ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**  
+ наличие общей цели.  
ограниченное число членов группы.  
+постоянство взаимодействия.

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

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

- 1. К психическим свойствам личности относятся**  
мышление и сознание  
+темперамент и способности  
желания и потребности  
эмоции и воля
- 2. Человек, который формируется в общении и деятельности и включен в систему социально-значимых отношений это ...**  
субъект  
индивид  
индивидуальность  
+личность
- 3. Тип личности (или поведения), который ориентирован в своих проявлениях вовне, на окружающих**  
сангвиник  
+экстраверт  
флегматик  
интроверт
- 4. Тип личности (или поведения), ориентированный вовнутрь или на себя.**  
+интроверт  
меланхолик  
флегматик  
экстраверт
- 5. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность, относительно независимых от текущих ситуаций это – направленность**  
ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ  
+верно  
неверно
- 6. Сила мотива определяется:**  
+степенью актуальности той или иной потребности для работника  
направленностью потребности  
степенью уверенности в собственных силах  
характером человека
- 7. Выбор стиля и поведение руководителя должны быть гибкими**  
ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ  
+верно  
неверно
- 8. Совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, определяющая ее отношение с окружающей средой это – направленность**  
ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ  
+верно  
неверно
- 9. Устойчивая ориентация индивида на контакты с обществом характеризует направленность коллективистскую**  
ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ  
+верно  
неверно
- 10. Стремление каждого индивида становится таким же, как и остальные представители его окружения это стадия формирования личности**  
+адаптация  
индивидуализация  
интеграция
- 11. Темперамент определяет...**  
память  
+динамические характеристики поведения  
содержательные характеристики поведения  
отношение к явлениям реальности
- 12. Направленность оказывает организующее влияние на компоненты структуры личности, на психические состояния и познавательные, эмоциональные, волевые психические процессы**  
+верно  
неверно

**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.**

1. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется  
+ конфликт  
конкуренцией  
соревнованием
2. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию взаимодействий, называются  
+ конструктивными  
деструктивными  
реалистическими  
нереалистичным
3. Внутриличностный конфликт – это:  
глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач  
состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией  
+ столкновение противоположно направленных мотивов личности  
столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности
4. К групповым конфликтам относятся конфликты  
личность – группа  
группа – группа  
+ личность – группа и группа – группа  
руководитель – коллектив  
микрогруппа – микрогруппа внутри коллектива
5. Стресс, сопровождающий любой конфликт, накладывает отпечаток на его протекание  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**  
не верно  
+ верно
6. Стиль сотрудничества - игнорирование конфликта, отказ от признания его существования, самоустранение (физическое или психологическое).  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**  
верно  
+ неверно
7. Противоречия между равными по положению субъектами – это конфликт  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**  
+ горизонтальный  
межгрупповой  
политический  
вертикальный
8. Компромисс невозможен в конфликте ценностей  
**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**  
+ верно  
неверно
9. Конфликт в переводе с латинского означает  
соглашение  
+ столкновение  
существование  
борьба
10. Содержание управления конфликтами включает  
+ прогнозирование, предупреждение, регулирование, разрешение  
прогнозирование, предупреждение, разрешение  
прогнозирование, регулирование, разрешение  
прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение
11. Лицо, которое подталкивает других участников к конфликту называется  
посредник  
пособник  
+ подстрекатель  
участник
12. Стил поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим  
уклонение  
+ конкуренция

ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует

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

**1. Для эффективной организации работы команды необходимо**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

+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

**2. Умение делегировать полномочия – важное качество руководителя**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО СУЖДЕНИЕ**

+да

нет

**3. Делегирование полномочий позволяет руководителю**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

+сосредоточиться на важных аспектах работы

скорее сделать все самому

+мотивировать персонал на творчество

повышать самооценку персонала

**4. Хороший руководитель -- это тот руководитель, при котором команда работает в нормальных условиях самостоятельно и ответственно**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+да

нет

**5. Процесс создания комплекса согласованных между собой действий, позволяющих команде реализовывать поставленные задачи и достичь намеченных целей – это ...**

+планирование

организация

мотивация

контроль

**6. Полезно делегировать...**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

+рутинную, мелочную работу

+подготовительную и обеспечивающую работу

руководство сотрудниками и их мотивацией

задачи высокой степени риска и особой важности

+частные вопросы

**7. Нежелательно делегировать...**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

+важнейшие функции руководителя

+задачи высокой степени риска и особой важности

специализированную деятельность

частные вопросы

подготовительную и обеспечивающую работу

**8. Главная задача руководителя - поиск, организация и обеспечение возможностей нормального функционирования и развития команды в перспективе**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

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

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

**10. Сущность планирования заключается в том, что оно помогает согласовать индивидуальные усилия членов организации и ее подразделений для достижения поставленных целей**

**ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ**

+верно

неверно

**11. При реализации функции планирования достигаются следующие цели:**

**УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА**

