

Документ подписан простой электронной подписью	
Информация о владельце:	
ФИО: Комарова Светлана Юриевна	
Должность: Проректор по развитию	
Дата подписания: 04.07.2025 12:17:18	
Уникальный программный идентификатор: 43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a	
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный аграрный университет имени П.А.Столыпина»	
----- Направления подготовки 19.04.01 Биотехнологии 19.04.02 Продукты питания из растительного сырья 19.04.03 Продукты питания животного происхождения 19.04.05 Высокотехнологичные производства пищевых продуктов функционального и специализированного назначения	
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
	Универсальные компетенции					
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

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

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

2.2 Общие критерии оценки хода и результатов изучения учебной дисциплины

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

2.3 РЕЕСТР элементов фонда оценочных средств по учебной дисциплине

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

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

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

		Наличие навыков (владение опытом)	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-2 _{ук-3}	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 мений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	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 _{ук-3}	Полнота знаний	Знает психологические основы управления конфликтными ситуациями	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.	
		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-4 _{ук-3}	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. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся мнений 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 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. 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)	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.	
УК-6.	ИД-1 _{УК-6}	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. 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.	Доклад/ Устный ответ Презентация Тестирование
		Наличие умений	применять отдельные методы 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. 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.	

		Наличие навыков (владение опытом)	отдельными навыками профессионального и личного 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. 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.	
	ИД-2 _{ук-6}	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	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.	
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	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.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристиками мотивационных и демотивационных факторов в управлении	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.	

[illegible]

		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	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.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	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.	

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

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

ОБЩИЙ АЛГОРИТМ самостоятельного изучения темы

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ самостоятельного изучения темы

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

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

Практическое занятие 1 "Основные направления развития психологии управления"
Основные этапы в развитии науки управления
Основные подходы в управлении
Изменение парадигмы управления в 21 в
Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
Практическое занятие 2 " Основные мировые управленческие культуры"
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры

3. Тенденции развития управленческой мысли
4. Психологические закономерности управленческой деятельности
Практическое занятие 3 : Личность как объект управления
1. Направленность личности: понятие, структура, виды, значение
2. Самосознание. Я-концепция. Самооценка. Механизмы САМО
3. Жизненная стратегия личности.
Практическое занятие 4. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
Вопросы
1. Эмоциональная сфера личности
2. Волевая сфера личности
3. Потребностно-мотивационная сфера личности
Практическое занятие 5 Мотивация труда
1. Мотивация: понятие, виды, типы, уровни
2. Теории мотивации и их характеристики
3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
Практическое занятие 6: Личность как субъект управления
1. Основные функции руководителя и их психологические особенности.
2. Психологический портрет (модель личности) руководителя
3. Требования и ограничения к деятельности современного руководителя
Практическое занятие 7 "Личность как субъект управления"
1. Психология руководства и лидерства
2. Психология делегирования полномочий
3. Профессиональное саморазвитие руководителя
4. Психология карьеры и карьерного роста
Практическое занятие 8 «Психология управления трудовым коллективом»
1. Структура и основные характеристики отдельных микроструктур трудового коллектива
2. Трудности в управлении трудовым коллективом и их преодоление
3. Развитие трудового коллектива
Практическое занятие 9 "Малая группа как объект управления"
1. Понятие группы. Общие групповые закономерности
2. Факторы эффективности группы
3. Структура группы
4. Групповые взаимодействия
5. Формирование команды
Практическое занятие 10 «Психологические основы управления конфликтными ситуациями»
1. Понятие конфликта
2. Причины возникновения конфликта
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Способы разрешения конфликта
Практическое занятие 11: Психология управленческих решений
1. Психологические аспекты принятия решений.
2. Поведение руководителя при принятии решения.
3. Содержание и стили принятия управленческих решений.
4. Организация групповых решений.
5. Психологические особенности принятия групповых решений
Практическое занятие 12: Психология стилей управления
1. Социально-психологическая сущность стилей руководства
2. Психология классических стилей руководства (автократический, демократический, либеральный
3. Психология современных стилей руководства. Многомерные стили руководства
4. Психология специальных стилей руководства

Заочная форма

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

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

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**
- а. субъект
 - б. индивид
 - в. индивидуальность
 - г. личность+
9. **Темперамент определяет...**
- а. память
 - б. динамические характеристики поведения+
 - в. содержательные характеристики поведения
 - г. отношение к явлениям реальности
10. **Тип темперамента, относящийся к интровертам**
- а. холерик и сангвиник
 - б. холерик и меланхолик
 - в. флегматик и меланхолик+
 - г. сангвиник и флегматик
11. **Относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении различных видов деятельности обеспечивают способности**
- а. общие +
 - б. специальные
 - в. коммуникативные
12. **Способности, связанные с взаимодействием людей с природой, техникой, знаковой информацией, художественными образами это**
- а. предметные +
 - б. теоретические
 - в. общие
13. **Я концепция включает в себя**
- ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ**
- а. представление о себе+
 - б. самооценку+
 - в. внутреннее «Я»
 - г. 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**
- а. предметно-манипулятивная;
 - б. игровая; +
 - в. трудовая; +
 - г. манипулятивная;
 - д. учебная; +
 - е. производственная;
 - ж. гедонистическая.
16. **Отражение необходимости (нужды, желанности) чего-то для человека в данный момент, часто переживаемое как внутреннее напряжение и побуждающее его психическую активность - это...**
- а. аффект
 - б. потребность+
 - в. мотив
 - г. влечение
17. **Приписывание другим людям собственных отрицательных качеств, состояний, желаний, как правило, в преувеличенном виде – это ... (вид психологической защиты)**
- а. рационализация
 - б. проекция +
 - в. замещение
 - г. сублимация.
18. **Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются...**
- а. референтными+
 - б. формальными

- с. условными
19. **Формальные группы — это группы...**
- имеющие официально заданную извне структуру+
 - в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности
 - объединенные по какому-либо общему признаку
20. **Взаимодействие в малой группе осуществляется**
- средствами массовой коммуникации
 - в формальной форме
 - в непосредственном личном общении+
21. **Высшей формой социальной активности людей является**
- ассоциация
 - коллектив+
 - корпорация
 - конгломерат
22. **Внешнее согласие с мнением большинства при внутреннем личном несогласии, пассивное принятие существующего порядка вещей называется**
- конформизмом+
 - ригидностью
 - манипулированием
 - апатией
23. **Степень интеграции состава группы относительно ее целей, ценностей, деятельности это...**
- групповая динамика
- групповая сплоченность+
 - ценностно-ориентационное единство
 - удовлетворенность групповой деятельностью
24. **Способность правильно воспринимать и оценивать себя, строить Я-концепцию формируется у человека благодаря включенности в социальные группы**
- верно+
 - неверно
25. **Процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется**
- общением +
 - привязанностью
 - социумом
 - взаимоотношениями
23. **Форма общения, когда оба партнера взаимодействуют друг с другом это**
- сотрудничество+
 - противоборство
 - компромиссное взаимодействие
 - однонаправленное воздействие
24. **Невербальный канал коммуникации передает**
- информацию
 - смысл
 - отношение к собеседнику+
25. Структура общения

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

1-а, 2-б, 3-д

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

- a. **Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:**
 - а) 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:**
 - а) консенсуса +
 - б) рациональности
 - в) конкретности
- a. **Неформальный лидер:**
 - а) человек, влияющий на поведение членов группы силой своего личного авторитета +
 - б) человек, на которого официально возложены функции управления
 - в) член группы, который отличается от других индивидуальными особенностями
- a. **Организация эффективного взаимодействия в процессе работы экспертов и отсутствие возможности проверки актуальной эффективности принимаемых решений из предлагаемых альтернатив относится к трудностям:**
 - а) взаимодействия исполнителей
 - б) мотивации исполнителей
 - в) выбора управленческого решения +
- a. **Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:**
 - а) методiku
 - б) технологию +
 - в) средство
- a. **Влияние мотивации на групповое поведение человека:**
 - а) 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:**
 - а) “Гуманизация” +
 - б) “Поиск компромиссов”
 - в) “Невмешательство”
- a. **Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:**
 - а) 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.

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:		
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»		
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины		
Цель аттестации -	промежуточной	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине
Форма аттестации -	промежуточной	зачёт

Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины/профессионального модуля
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса; 2) прошёл заключительное тестирование;

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценка «зачтено» ставится если:

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

Оценка «не зачтено» ставится если:

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

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

Индекс - Психология управления	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

Индекс - Психология управления	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.

Индекс - Психология управления	Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов 1. Столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, явлений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия, называется + конфликтом конкуренцией соревнованием 2. Конфликты, способствующие принятию обоснованных решений и развитию 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

Индекс - Психология управления	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

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
--

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

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

Индекс - Психолог ия управлен ия	Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов 1. Цель стимулирования персонала заключается в том, чтобы... 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 2. Первичная, базовая группа потребностей в иерархии А. Маслоу 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 «Х» 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
--	--

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

Индекс - Психолог ия управлен ия	Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов 1. Совокупность процессов личностного и духовного развития, которые происходят посредством участия самого человека - это +саморазвитие самопознание самопринятие самооценка 2. Изучение личностью собственных психических и физических особенностей, осмысление самого себя, которое начинается в младенчестве и продолжается всю жизнь саморазвитие +самопознание самопринятие самооценка 3. Путь к успехам на служебном поприще, а также само достижение такого положения +карьера достижение продвижение путь 4. Субъективная оценка индивидом собственной ценности саморазвитие самопознание самопринятие +самооценка 5. 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
--	--

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

Индекс - Психолог ия управлен ия	Тип заданий: выбор одного варианта правильного ответа из нескольких предложенных / выбор нескольких правильных вариантов из предложенных вариантов ответов 1. Решение принимаемое на основе ощущения его правильности, без анализа всех «за» и «против» +интуитивное рациональное прагматическое спонтанное 2. Цель управленческого решения – обеспечение движения к поставленным перед организацией задачам ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ +верно неверно 3. 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 +партиципативным корпоративным 10. Людям, которые приступают к проблеме с уже сформулированной исходной идеей свойственны решения +уравновешенные импульсивные
--	--

