

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Комарова Светлана Юриевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 2020.02.16

Уникальный программный ключ:

43ba42f5dec911616f6b9a08a70168976237e81e1307bba414967089d7b

**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
	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	психологические основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями

			(последствия) как личных, так и коллективных действий			
			ИД-4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует	психологию управления трудоым 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 профессиональног о и личностного саморазвития
			ИД-2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	психологические особенности потребностно- мотивационной сферы личности	применять отдельные методики диагностики потребностно- мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
			ИД-3 - 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 профессиональног о 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	взаимооценка	Оценка со стороны		Комиссионная оценка
				преподавателя	представителя производства	
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-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. 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.			

		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	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач.	

[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

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

Очно-заочная форма

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

Заочная форма

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

самоподготовки по темам практических (семинарских) занятий

оценка «зачтено» выставляется, если

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

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

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

3.1.4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

...

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**

- 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.

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры и среднего профессионального образования в ФГБОУ ВО Омский ГАУ»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины/профессионального модуля
	2) процедура проводится в рамках ВАРС, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса; 2) прошёл заключительное тестирование;

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Оценка «зачтено» ставится если:

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

Оценка «не зачтено» ставится если:

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

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. + наличие определенной организационной структуры. 11. Деятельность руководителя по сплочению сотрудников в команду включает
--	--

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

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

12. Для создания стратегии сотрудничества в трудовом коллективе руководитель должен соблюдать психологические законы управления
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно
неверно

13. Закон утверждающий, что разные люди в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия – это закон неопределенности отклика
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно
неверно

14. Одним из принципов командной работы выступает распределение обязанностей и ответственности за достижение поставленных целей, а не жесткое закрепление выполняемых функций
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно
неверно

15. Для организации взаимодействия между объектами управления за основу принимается принцип приоритетности интересов организации
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно.
неверно.

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

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

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

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

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

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

Функция трудового коллектива	Содержание функция
управления производством	включение работников в непосредственное управление

развития коллектива	формирование навыков коллективной работы, совершенствование методов деятельности
стимулирования	поддержка эффективного труда и ответственного отношения к обязанностям
целевая	

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

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

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

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

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

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

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

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

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

23. Структура трудового коллектива
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

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

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

+ вознаграждения

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

+ соответствия

26. Осознанная опредмеченная потребность, побуждающая человека к действиям это- _____

	ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ +МОТИВ 27. Управление коллективом со стороны руководителя заключается в грамотном переводе его из одной стадии развития в другую, более высокую. Процесс формирования нового коллектива состоит в прохождении последовательно следующих стадий развития: <i>возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад).</i> Определите, какой из трех стилей управления: директивный, демократический или попустительский будет наиболее адекватен для коллектива в стадии стабилизации. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ +демократический 28. Для управления конкретным коллективом руководитель должен уметь определять, на какой стадии развития находится коллектив в настоящий момент, и выбирать соответствующий стиль управления коллективом. Выделяют следующие стадии: <i>возникновение – формирование – стабилизация- совершенствование (или распад).</i> Определите, стадию развития трудового коллектива по нижеприведенным признакам. Внешние условия изменились, а коллектив продолжает работать над ранее поставленными целями, уже не отвечающими задачами нового времени. Длительное время структура, функции, положения, инструкции и методы работы не меняются. Коллективу еще удается за счет опыта и былого мастерства «держаться на плаву», но по результативности он уже проигрывает более активным группам. В коллективе накопилась усталость, чаще всего доминируют формальные взаимоотношения и оглядка на лидера. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ +распад
	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 13. Тип личности, который стремится во всем к максимальной точности и предпочитают работать с реальными объектами +реалистический интеллектуальный артистический социальный 14. Тип личности, у которой сильно развито чувство ответственности, гуманизм, сопереживание. реалистический интеллектуальный артистический +социальный 15. Тип личности, отдающий предпочтение четкому плану, пытающийся следовать инструкциям, отлично справляющийся с рутинной работой, хотя к решению вопросов подходит шаблонно +конвенциональный артистический социальный интеллектуальный Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов 16. Функция мотива и его содержание УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ
--	---

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

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

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

18. Модели личности и их характеристики

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

19. Виды самооценки и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

20. Уровень самооценки и ее внешние проявления

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

21. Уровни развития и проявления способностей

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

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

22. Уровни развития способностей личности и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Уровень развития способностей	Характеристика уровня развития способностей
одаренность	сочетание способностей, обеспечивающее возможность успешного выполнения какой-либо деятельности

талант	высокий уровень развития специальных способностей
гениальность	высший уровень развития способностей и талантов
способность	

23. Психические свойства личности и их характеристика
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

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

24. Индивид полагает, что весь мир должен крутиться вокруг него, он не просит, а приказывает – характеристика человека с ... самооценкой

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПАДЕЖЕ

+завышенной
+неадекватной

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

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ ПАДЕЖЕ

+адекватной

26. Объективные данные у человека хорошие, потенциал есть, но из-за страха совершить ошибку они часто не реализуются. Это характеристика человека с самооценкой

+низкой.
+заниженной.

27. Работник Иванов А., относится к конвенциональному типу: ориентирован на точность и аккуратность, замечательный исполнитель, любит делать все в срок, часто занимаются деятельностью, требующей большой сосредоточенности и внимательности.

Работник Петров И. относится к предприимчивому типу. Инициативен, во всем стремится занять лидирующую позицию, стремится к первенству.

Определите, какой работник больше подходит на должность руководителя.

В ПОЛЕ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ФАМИЛИЮ

+Петров
+Петров И.

28. Руководителю предприятия нужен бухгалтер. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

Первый ориентирован на поиск, обладает аналитическим умом, независимостью и оригинальностью суждений, гармоничным развитием языковых и математических способностей, любознательностью, склонностью к фантазии.

Второй – энергичен, импульсивен, предприимчив, полон энтузиазма, агрессивен, склонен к риску, оптимистичен, уверен в себе, коммуникативен, имеет развитые организаторские способности.

Третий – имеет стереотипный подход к решению проблем, консервативен, способен к переработке числовой информации, склонен к подчинению, следованию обычаям, конформен, исполнитель, обладает математическими способностями.

Определите, какой работник больше подходит на должность бухгалтера.

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ПРОПИСНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ЧИСЛИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+третий

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 ь поведения в конфликте, при котором в первую очередь партнеры удовлетворяют собственные интересы в ущерб интересам другим

уклонение
+конкуренция
приспособление
сотрудничество

13. Конфликтоген – слова, действия (или бездействие) поведенческие акты или поведение в целом, которые могут привести к конфликту
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно
неверно

14. Цель прогнозирования – создание предпосылок для принятия управленческих решений на научной основе
ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ

+верно
неверно

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

сотрудничество
+принуждение
уклонение
сглаживание

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

16. Тип прогноза конфликта и его направленность
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

17. Этапы и содержание деятельности по управлению конфликтами
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

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

УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

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

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

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

20. Конфликтогены общения и их примеры
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

21. Тип конфликта и его причины
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

22. К этапам конфликта относятся
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

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

23. Стиль поведения в конфликте и характеристика поведения субъектов конфликта
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

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

24. Наиболее эффективный способ деятельности по предупреждению конфликтов – его ...
ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ
+прогнозирование

	25. Для предупреждения конфликтов необходимо выявление и изучение их ... ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В РОДИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ МНОЖЕСТВЕННОМ ЧИСЛЕ +причин 26. Конфликт, который вызывается различными психологическими факторами внутреннего мира личности: несовместимыми потребностями, желаниями, ценностями, мотивами и т.п - это ... конфликт _____ ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ +внутриличностный 27. Несмотря на конфликтную ситуацию между сотрудником А и сотрудником Б, первый из них стремится сохранить мир и добрые взаимоотношения; понимает, что результат намного важнее для сотрудника Б, чем для него; хочет скорее сохранить отношения, чем отстаивать собственные интересы. Определите, какую стратегию разрешения конфликта выберет сотрудник А. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ +приспособление 28. Два дизайнера (А и Б) обсуждают новый интерфейс сайта: А.— Я думаю, что эта кнопка должна быть здесь, потому что пользователи уже привыкли к такому расположению. Б. — А по моему мнению, справа будет удобнее — она как раз под рукой. Но мы можем протестировать оба варианта и выбрать тот, что лучше отработает. Определите, какую стратегию выбрал дизайнер Б. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ +сотрудничество
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
 +устраняется отрицательный эффект неопределенности
 +все ресурсы сосредотачиваются на решении приоритетных задач
 облегчается процесс коммуникации членов коллектива
 +облегчается реализация функции контроля+
- 12. Делегирование функции планирования исполнителю повышает удовлетворенность трудом и создает условия устойчивой мотивации деятельности**
 ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
 +верно
 неверно
- 13. Сопротивление к принятию делегированных работнику полномочий может быть связано с ...**
 УКАЖИТЕ НЕ МЕНЕЕ ДВУХ ВЕРНЫХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТА
 +неуверенностью в собственной компетентности
 завышенной самооценкой
 + опасением в нехватке собственных знаний и опыта
 + страхом перед ответственностью
- 14. Передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному – это...**
 +делегирование
 распределение обязанностей
 карьерный рост
 премирование
- 15. Делегировать должен непосредственный начальник.**
 ВЕРНО ЛИ ЭТО УТВЕРЖДЕНИЕ
 +верно
 неверно
- Тип заданий: установление правильной последовательности в предложенных вариантах ответов / установление соответствия между элементами в предложенных вариантах ответов**

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

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

17. Алгоритм процесса делегирования полномочий
УКАЖИТЕ ПОРЯДКОВЫЙ НОМЕР ДЛЯ ВСЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

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

18. Задачи, которые руководитель может делегировать и действия по их выполнению
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

19. Нормативные требования к управленческим решениям по планированию работы трудового коллектива и характеристика решения
УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

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

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

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

Функция управления командной работой	Деятельность по реализации функции
планирование	определение целей, выбор методов их достижения
организация	распределение работ среди подчиненных,

	организационных структур
мотивирование	поддержание активности работников с помощью материальных и моральных стимулов
контроль	проверка хода и результатов исполнения поставленных задач
координация	

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

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

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

23. Принципы эффективного делегирования и их характеристика

УКАЖИТЕ СООТВЕТСТВИЕ ДЛЯ КАЖДОГО ЭЛЕМЕНТА ЗАДАНИЯ

Принцип делегирования	Характеристика принципа
единоначалие	делегировать задачи может только непосредственный руководитель сотрудника
ограничение	руководитель не может передавать свои функции не своим подчиненным
закрепление ответственности	передача задачи не снимает с руководителя ответственности за ее невыполнение
соблюдение прав и обязанностей	

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

24. Передача задач или компетенций от руководителя к подчиненному – это...

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+делегирование

25. Средство, с помощью которого руководитель осуществляет мотивирование команды на реализацию плана – это...

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ СУЩЕСТВИТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+стимул

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

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ СТРОЧНЫМИ БУКВАМИ В ФОРМЕ ПРИЛАГАТЕЛЬНОГО В ИМЕНИТЕЛЬНОМ ПАДЕЖЕ

+авторитарный

27. Руководитель предприятия полностью сфокусирован на производстве.

Единолично принимает решения, а от подчиненных требует их выполнения. Считает, что именно он должен принимать решения и всем руководить, а несогласие расценивает как нарушение субординации.

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

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

ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦИФРАМИ ЧЕРЕЗ ТОЧКУ

+9.1

28. Руководитель, прилагая максимум усилий как в сфере социальной политики, так и к производству, считает, что наилучшим способом увеличения

	производительности и качества продукции является активное вовлечение подчиненных в процесс принятия решений, что позволяет повысить удовлетворенность трудом всех работающих и учесть нюансы, влияющие на эффективность процесса производства. Определите данный стиль управления и принятия решений согласно модели Блейка и Моутон. ОТВЕТ ЗАПИШИТЕ ЦИФРАМИ ЧЕРЕЗ ТОЧКУ +9.9
--	---