

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИС: Комарова Светлана Юрьевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 10.09.2024 10:55:57

Уникальный программный ключ:

43ba42f5deae4116bbfcb9ac98e39108031227e81add207cbee4149f2098d7a

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

Направление подготовки - 35.04.05 Садоводство

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.11 Психология управления

Направленность - Плодоовощеводство

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра -	Философии, истории, экономической теории и права
Разработчик, канд. пед. наук, доцент	О.З. Кузнецова

ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

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

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
учебной дисциплины, персональный уровень достижения которых проверяется
с использованием представленных в п. 3 оценочных средств

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1			2	3	4
Универсальные компетенции					
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	психологическое основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	планирования работы команды
		ИД-3.2 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-3.3 Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон. Предвидит результаты (последствия) как личных, так	психологическое основы управления конфликтными ситуациями	определять стратегии поведения в конфликте	отдельными навыками психологического регулирования конфликтными ситуациями

		и коллективных действий			
		ИД-3.4 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений	психологию управления трудовым коллективом	применять знания психологии трудового коллектива при распределении полномочий	планирования работы коллектива
		ИД-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	психологическое основы управления коллективом	определять стратегию командной работы	отдельными навыками планирования работы команды
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-6.1 Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	отдельные методы саморазвития	применять отдельные методы саморазвития	отдельными навыками профессионального и личностного саморазвития
		ИД-2 _{УК-6} Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	психологическое особенности потребностно-мотивационной сферы личности	применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении
		ИД-6.3 Планирует профессиональную траекторию с учетом	фазы профессионального роста	планировать профессиональный рост	отдельными навыками организации траектории профессионального роста

		профессиональных особенностей, а также других видов деятельности и требований рынка труда			
ОПК-6	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ОПК 6.1. Умеет работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом	информационные системы и базами данных по вопросам управления персоналом	применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом	отдельными навыками применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом
		ОПК-6.2 Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	психологию трудового коллектива как объекта управления	применять знания психологии трудового коллектива при определении стратегии организации	отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива
		ОПК-6.3 Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	отдельные методики изучения коллектива	применять отдельные методики изучения коллектива	интерпретации результатов диагностики изучения коллектива

ЧАСТЬ 2. ОБЩАЯ СХЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ХОДА И РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Общие критерии оценки и реестр применяемых оценочных средств

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

Категория контроля и оценки	Режим контрольно-оценочных мероприятий				
	само-оценка	взаимо-оценка	Оценка со стороны		Комиссионная оценка
			преподавателя	представителя производства	
			3	4	
	1	2	3	4	5

Входной контроль	1	Не предусмотрен				
Индивидуализация выполнения*, контроль фиксированных видов ВАРС:	2					
Презентация	2.1			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
доклад	2.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
Текущий контроль:	3					
- Самостоятельное изучение тем	3.1					
-Самоподготовка по темам семинарских/практических занятий	3.2			Оценивание в соответствии с установленными шкалами и критериями		
-Тестирование по итогам изучения дисциплины	3.3					
Промежуточная аттестация* обучающихся по итогам изучения дисциплины	4					
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 Шкала и критерии оценивания доклада Тематика презентации Требования к презентации 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 Тест по итогам изучения дисциплины Шкала и критерии оценивания теста по итогам изучения дисциплины
4. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

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

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижений компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций		Формы и средства контроля формирования компетенций		
				компетенция не сформирована	минимальный		средний	высокий
				Оценки сформированности компетенций				
				Не зачтено			Зачтено	
				Характеристика сформированности компетенции				
				Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений и навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	1. Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.			
Критерии оценивания								
УК-3	ИД-3.1.	Полнота знаний	Знает психологические основы управления коллективом	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ тестирование		
		Наличие умений	Умеет определять стратегию командной работы	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся 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-3.2	Полнота знаний	Знает психические свойства личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ Презентация
		Наличие умений	Умеет учитывать психические свойства личности при определении стратегии взаимодействия	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся умений и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками диагностики психических особенностей личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	

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

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

		умений	командной работы	мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся 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 навыков (владение опытом)	отдельными навыками планирования работы команды	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Наличие навыков (владение опытом)
УК-6	ИД-6.1	Полнота знаний	Знает отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация/ тестирование
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методы саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся 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 навыков (владение опытом)	Имеет отдельные навыки профессионального и личностного саморазвития	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-6.2	Полнота знаний	Знает психологические особенности потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет применять отдельные методики диагностики потребностно-мотивационной сферы личности	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся 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.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками характеристики мотивационных и демотивационных факторов в управлении	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения	

					стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	ИД-6.3	Полнота знаний	Знает фазы профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	Умеет планировать профессиональный рост	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся умений недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся умений в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся 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 навыков (владение опытом)	Владеет отдельными навыками организации траектории профессионального роста	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Доклад/ Устный ответ/ Презентация
ОПК-6	ОПК 6.1. Умеет работать с информационными	Полнота знаний	Знает информационные системы и базами данных по вопросам управления	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний,	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний в целом достаточно для решения практических	Доклад/ Устный ответ

	системами и базами данных по вопросам управления персоналом		персоналом	недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	(профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
	Наличие умений		Умеет применять знания о информационных системах и базах данных по вопросам управления персоналом	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 применения информационных систем и баз данных по вопросам управления персоналом	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.	

	ОПК-6.2. Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	Полнота знаний	психологию коллектива как трудового объекта управления	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
		Наличие умений	применять психологии коллективом организации знания трудового при стратегии	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)	отдельными навыками диагностики уровня развития коллектива	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющегося опыта недостаточно для решения практических (профессиональных) задач	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющегося опыта в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. 2. Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач. 3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющегося опыта и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Полнота знаний		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.	Доклад/ Устный ответ

	ОПК 6.3.Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой				3. Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	
		Наличие умений	применять знания психологии трудового коллектива при определении стратегии организации	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)	отдельными навыками диагностики уровня развития 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.	

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

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

3.1.1 . Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРС

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА

Перечень примерных тем докладов

1. Основные направления развития психологии управления.
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Личность как объект управления
4. Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
5. Мотивация труда
6. Личность как субъект управления
7. Психология управления трудовым коллективом
8. Малая группа как объект управления
9. Психологические основы управления конфликтными ситуациями
10. Психология управленческих решений
11. Психология стилей руководства

Перечень примерных тем презентаций

1. Психология управления как наука
2. Основные этапы развития психологии управления
3. Психологические закономерности управленческой деятельности
4. Личность как субъект управления
5. Личность как субъект управления
6. Трудовой коллектив как объект управления
7. Управленческое управление
7. Основы лидерства

Процедура выбора темы обучающимся

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

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ доклада

Оценка «зачтено» ставится если:

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

Оценка «не зачтено» ставится если:

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

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

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

- **Изложение материала.** Студент ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, формулирует выводы.

- **Ответы на вопросы.** Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- **Раскрытие проблемы.** Проблема не раскрыта.
- **Представление.** Представляемая информация не систематизирована. Неправильно используются профессиональные термины.
 - не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.
- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

3.1.2 Средства для текущего контроля

Вопросы для самостоятельного изучения тем

Заочная форма обучения

Основные этапы развития психологии управления
Мотивация в профессиональной деятельности человека
Психологические основы управления конфликтными ситуациями
Психология принятия 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
4) Оформить отчётный материал в установленной форме в соответствии методическими рекомендациями
5) Провести самоконтроль освоения темы по вопросам, выданным преподавателем
6) Предоставить отчётный материал преподавателю по согласованию с ведущим преподавателем

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

самостоятельного изучения темы

- оценка «*зачтено*» выставляется, если обучающийся оформил отчетный материал в виде доклада, презентации на основе самостоятельного изученного материала, смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы.

- оценка «*не зачтено*» выставляется, если обучающийся неаккуратно оформил отчетный материал в виде доклада, презентации на основе самостоятельного изученного материала, не смог всесторонне раскрыть теоретическое содержание темы

ВОПРОСЫ

для самоподготовки к практическим (семинарским) занятиям

Очная форма обучения

Тема семинара . Основные направления развития психологии управления.
1. Основные этапы в развитии науки управления
2. Основные подходы в управлении
3. Изменение парадигмы управления в 21 в
4. Основные особенности и тенденции изменения психологии управления
Тема семинара Основные мировые управленческие культуры
1. Понятие «управленческая культура».
2. Основные мировые управленческие культуры
3. Тенденции развития управленческой мысли
4. Психологические закономерности управленческой деятельности
Тема семинара Личность как объект управления
1. «Я-концепция», самооценка личности, уровень притязаний и фрустрации в трудовой деятельности
2. Психологические роли сотрудников в организации
3. Жизненные стратегии личности
4. Способности в структуре личности
Тема семинара Психологические регуляторы деятельности и поведения личности
1. Эмоциональная сфера личности
2. Волевая сфера личности
3. Потребностно-мотивационная сфера личности
4. Диагностика психических свойств личности

Тема семинара Мотивация труда
1. Теории мотивации и их характеристики
2. Виды, типы, уровни мотивации
3. Мотивационные и демотивационные факторы в управлении
Тема семинара: Личность как субъект управления
1. Психологический портрет руководителя
2. Требования к современному руководителю
3. Руководитель как субъект управления
4. Психология руководства и лидерства
5. Психология этики и социальной ответственности руководителя
6. Самомаркетинг руководителя
7. Саморазвитие руководителя
Тема семинара: 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
Тема семинара: Малая группа как объект управления
1. Малая группа как объект управления.
2. Эффективность коммуникационных процессов в организации.
3. Взаимодействие членов группы.
4. Эффективность совместной групповой деятельности.
5. Понятие и принципы управленческого общения.
Тема семинара: Психологические основы управления конфликтными ситуациями
1. Понятие конфликта
2. Причины возникновения конфликта
3. Стратегии поведения в конфликте
4. Способы разрешения конфликта
Тема семинара: 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
Тема семинара: Психология стилей руководства
1. Социально-психологическая сущность стилей руководства
2. Психология классических стилей руководства
3. Психология современных стилей руководства
4. Психология специальных стилей руководства

Заочная форма обучения

Тема семинара: Личность как субъект управления
Психологический портрет руководителя
Требования к современному руководителю
Руководитель как субъект управления
Психология руководства и лидерства
Психология этики и социальной ответственности руководителя
Самомаркетинг руководителя
Саморазвитие руководителя
Тема семинара: 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

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

доклада

Оценка «зачтено» ставится если:

- глубоко и всесторонне раскрыто содержание темы;
- автор владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада хорошо структурировано, логично и грамотно изложено;
- **Оценка «не зачтено» ставится если:**
- не раскрыто содержание темы;
- автор слабо владеет категориальным аппаратом дисциплины;
- содержание доклада плохо структурировано, материал неграмотно изложен.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

устного ответа

Оценка «зачтено» ставится если:

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

Оценка «не зачтено» ставится если:

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

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Оценка «зачтено» ставится если:

- **Раскрытие проблемы.** Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
- **Представление.** Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Правильно используются профессиональные термины.
- **Изложение материала.** Студент ясно, четко, логично и грамотно излагает тему: дает определение основным понятиям, формулирует выводы.
- **Ответы на вопросы.** Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Оценка «не зачтено» ставится если:

- **Раскрытие проблемы.** Проблема не раскрыта.
- **Представление.** Представляемая информация не систематизирована. Неправильно используются профессиональные термины.
- **Изложение материала.** Студент не может ясно, четко, логично и грамотно излагать тему: не дает определение основным понятиям, не формулирует выводы.
- **Ответы на вопросы.** Нет ответов на вопросы

Тест по итогам изучения дисциплины

По итогам изучения дисциплины, обучающиеся проходят заключительное тестирование. Тестирование является формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом дисциплины.

Тестирование осуществляется по всем темам и разделам дисциплины.

Процедура тестирования ограничена во времени и предполагает максимальное сосредоточение студента на выполнении теста, содержащего несколько тестовых заданий.

Образцы примерных тестовых заданий к у тестированию по итогам изучения дисциплины

1. Психология управления это.....

- а. наука о закономерностях проявления и развития психики
- б. отрасль, изучающая закономерности поведения людей в группах
- с. отрасль, изучающая психологические аспекты управления+

2. Управление как специфическую деятельность связывают с появлением-

.....
организации.

3. Идея рассмотрения управления как научной дисциплины и профессии возникла в

- 18 веке+
19 веке
20 веке

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

ВЫБЕРИТЕ 2 ВАРИАНТА ОТВЕТОВ

- потребности экономики
- потребности практики+
- потребности развития психологической науки+

5. В развитии науки управления можно выделить ряд этапов

РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

- классическая школа теории научного менеджмента
- школа человеческих отношений
- бихевиористическая школа менеджмента
- социальная школа менеджмента

6. 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

7. Основные функции психики:

- отражение и защита организма
- отражение и регуляция поведения и деятельности+
- защита организма и представление
- регуляция поведения и прогнозирование

8. Психические процессы принято разделять на:

- познавательные, эмоциональные, волевые+
- познавательные, поведенческие, регуляторные,
- психические, физиологические, физические

9. К психическим свойствам личности относятся

- мышление и сознание
- темперамент и способности+
- желания и потребности
- эмоции и воля

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

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

11. Темперамент определяет...

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

12. Тип темперамента, относящийся к интровертам

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

13. 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

с. общие

13. Я концепция включает в себя

ВЫБЕРИТЕ НЕ МЕНЕЕ ТРЕХ ВАРИАНТОВ ОТВЕТОВ

представление о себе+

самооценку+

внутреннее «Я»

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

предметно-манипулятивная;

игровая; +

трудовая; +

манипулятивная;

учебная; +

производственная;

гедонистическая.

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

аффект

потребность+

мотив

влечение

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

рационализация

проекция +

замещение

сублимация.

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

референтными+

формальными

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
однаправленное 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-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

недоразумение
противоборство
конфликт+

27. Своеобразный сплав эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:

а) психические образования группы
б) психические процессы группы
в) социально-психологический климат группы +

28. Коллегиальное рассмотрение всех предложенных альтернатив и полное согласие в процессе выбора лучшей из них составляет суть принципа:

а) консенсуса +
б) рациональности
в) конкретности

29. 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

30. 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 +

31. Совокупность взаимосвязанных методов, приемов, средств и процедур выработки и принятия управленческих решений представляет собой ... принятия решения:

а) методику

б) технологию +

в) средство

32. **Влияние мотивации на групповое поведение человека:**

а) повышает эффективность деятельности +

б) определяет групповое мнение

в) разобщает групповые интересы

33. **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”

34. **Система групповых ожиданий и требований относительно исполнения индивидом социальных ролей называется:**

а) позицией

б) экспектацией +

в) установкой

35. **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 +

36. **Целью психологии управления является:**

а) совершенствование экологической среды

б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем +

в) увеличение товарооборота

37. **Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:**

а) групповым интересам

б) групповому мнению

в) традициям группы +

38. **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 +

39. **Коммуникативная сторона общения – это**

a. обмен информацией+

b. восприятие людьми друг друга

c. ориентация в ситуации

d. взаимодействие

40. **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

46. Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал::

- a. Добрынин
- b. Керженцев
- c. Вендров +

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, ...

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

57. Деятельность организации, направленная на приведение кадрового потенциала в соответствие целям и стратегии развития:

- a. кадровая политика +
- b. кадровый резерв
- c. дивизиональная оргструктура

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

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

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

тенденция вести себя наперекор требованиям группы;
изменение поведения (или выражение согласия) под влиянием группы при внутреннем несогласии с ней; +

изменение мнения и поведения под влиянием группы при внутреннем согласии с ней.

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

решения, основанные на суждениях

интуитивные решения

рациональные решения+

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

заключительного тестирования по итогам освоения дисциплины

- **оценка «зачтено»** - выставляется, если обучающийся выполнил правильно не менее 60% тестовых заданий.

- **оценка «не зачтено»** - выставляется, если обучающийся выполнил правильно менее 60% тестовых заданий.

ПЛАНОВАЯ ПРОЦЕДУРА

проведения зачета

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) 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, изложенным в п.2.2 настоящей программы
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
	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 по дисциплине; 2) прошёл заключительное тестирование;
Процедура получения зачёта -	Представлены в Фонде оценочных средств по данной учебной дисциплине (см. – Приложение 9)
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	

8. ЛИСТ РАССМОТРЕНИЙ И ОДОБРЕНИЙ

рабочей программы учебной дисциплины
Психология управления

в составе ОПОП 35.04.05 Б.П. 11 самоуправление

1. Рассмотрена и одобрена:

а) На заседании обеспечивающей преподавание кафедры Философии, истории, экономической теории и права;

(наименование кафедры)

протокол № 9а от 14.05.2021

Зав. кафедрой, канд. филос. наук, доцент Мисюк Н.Д. Скосырева

б) На заседании методической комиссии по направлению – 35.04.05 самоуправление

протокол № 9 от 07.06.2021

Председатель МКН – 35.04.05 Чуриш И.П. Чуриш

2. Рассмотрение и одобрение представителями профессиональной сферы по профилю ОПОП:

3. Рассмотрение и одобрение внешними представителями (органами) педагогического (научно-педагогического) сообщества по профилю дисциплины:

Профессор кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин университета «Синергия» (Омский филиал), д-р пед. наук, доцент С.В. Матюшенко



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к фонду оценочных средств учебной дисциплины
в составе ОПОП по направлению 35.04.05 Садоводство

Ведомость изменений

Срок, с которого вводится изменение	Номер и основное содержание изменения и/или дополнения	Отметка об утверждении/согласовании изменений	
		инициатор изменения	руководитель ОПОП или председатель МКН