

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра гуманитарных и математических наук

Согласовано
на научно-методическом совете
факультета технологий животноводства и
ветеринарной медицины
«24» мая 2023 г.

Утверждено
решением кафедры гуманитарных и
математических наук
«25» апреля 2023 г.
протокол № 9

Рабочая программа дисциплины

«Психология управления»

Направление подготовки **36.04.02 Зоотехния**

Направленность (профиль) программы **Управление селекционными и технологическими процессами в животноводстве**

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная, заочная**

Смоленск 2023

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 36.04.02 Управление селекционными и технологическими процессами в животноводстве

Рабочая программа дисциплины разработана *доцентом* кафедры гуманитарных и математических наук, к.ф.н., Новиковой Ж.А.

Рецензент:

ст. преп. кафедры философии, биоэтики, истории медицины и социальных наук СГМУ Шароварина Е.А.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижений компетенций

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{УК-6} Знает принципы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-2 _{УК-6} Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-3 _{УК-6} Действует в условиях неопределенности с корректировкой планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 _{УК-3} Знает принципы разработки командной стратегии с учетом интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-2 _{УК-3} Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-3 УК-3 Преодолевают возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон
--	---

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИД-1 УК-6 Знает принципы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Знать (З): полный объем требований: – диагностические методики и способы оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
	Уметь (У): основные умения при решении задач: – применять диагностические методики для оценки и самооценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
	Владеть (В): основные навыки в решении задач: – системой диагностических методик и способов оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – способностью определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда

Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИД-2 УК-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессиональной	Знать (З): полный объем требований: – диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – пути и способы определения реалистических целей профессионального роста
	Уметь (У): основные умения при решении задач: – применять диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста

ого роста	Владеть (В): основные навыки в решении задач: <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик, направленных на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – способностью находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста
-----------	---

Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
ИД-3 УК-6 Действует в условиях неопределенности и с корректировкой планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	Знать (З): полный объем требований: <ul style="list-style-type: none"> – способы действия в условиях неопределенности – способы корректировки планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов
	Уметь (У): основные умения при решении задач: <ul style="list-style-type: none"> – действовать в условиях неопределенности – корректировать планы по их реализации с учетом имеющихся ресурсов
	Владеть (В): основные навыки в решении задач: <ul style="list-style-type: none"> – системой действий в условиях неопределенности – способностью корректировать планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов

Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИД-1 УК-3 Знает принципы разработки командной стратегии с учетом интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует	Знать (З): полный объем требований: <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы разработки командной стратегии – правила учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует
	Уметь (У): основные умения при решении задач: <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать командные стратегии – учитывать интересы, особенности поведения и мнения (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует
	Владеть (В): основные навыки в решении задач: <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами разработки командной стратегии – правилами учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует

Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	

ИД-2 ук-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	Знать (З): полный объем требований:
	<ul style="list-style-type: none"> — основные принципы планирования командной работы — основные принципы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды. — основные принципы организации обсуждения разных идей и мнений
	Уметь (У): основные умения при решении задач:
	<ul style="list-style-type: none"> — планировать командную работу — распределять поручения и делегировать полномочия членам команды — организовывать обсуждения разных идей и мнений
	Владеть (В): основные навыки в решении задач:
	<ul style="list-style-type: none"> — основными принципами планирования командной работы — основными принципами распределения поручений и делегирования полномочий членам команды — основными принципами организации обсуждения разных идей и мнений

Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения
Универсальная компетенция	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИД-3 ук-3 Преодолевает возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Знать (З): полный объем требований:
	<ul style="list-style-type: none"> — основные принципы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон — основные способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
	Уметь (У): основные умения при решении задач:
	<ul style="list-style-type: none"> — преодолевать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон — применять способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон
	Владеть (В): основные навыки в решении задач:
	<ul style="list-style-type: none"> — основными принципами преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон — основными способами преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон — организации обсуждения разных идей и мнений

2. Цели и задачи учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология управления» относится к дисциплинам базовой обязательной части.

Цель: формирование универсальных компетенций, теоретических знаний и практических навыков по «Психологии управления».

Задачи:

1. изучение теоретико-методологических основ психологии управления, знакомство с различными концепциями и основными понятиями психологии управления;
2. изучение основ психологии руководителя и психологическими особенностями управленческого труда;

3. ознакомление со способами повышения эффективности общения и решения конфликтных ситуаций;
4. ознакомление с методами анализа и улучшения социально-психологического климата в коллективе.

3. Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	36
в т.ч. занятия лекционного типа	12
занятия семинарского типа	24
Самостоятельная работа обучающихся, часов	72
в т.ч. курсовая работа	
Контроль	
Вид промежуточной аттестации	зачет

3.2 Заочная форма обучения

Вид учебной работы	1 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	3
часов	108
Аудиторная (контактная) работа, часов	6
в т.ч. занятия лекционного типа	2
занятия семинарского типа	4
Самостоятельная работа обучающихся, часов	102
в т.ч. курсовая работа	
Контроль	
Вид промежуточной аттестации	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Перечень компетенций
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
1. Введение в психологию управления	18	6	12	Тест, устный опрос	ИД 1УК-3; ИД-2УК-3; ИД-3УК-3;
2. Психологический анализ и	18	6	12		

профессиограмма работника управленческого аппарата					ИД-1УК-6; ИД-2УК-6; ИД-3УК-6
3. Управление общением	18	6	12		
4. Управление конфликтом	18	6	12		
5. Мотивация персонала	18	6	12		
6. Руководитель и коллектив	18	6	12		
Итого за семестр	108	36	72	ИД-1УК-3; ИД-2УК-3;	
Контроль				ИД-3УК-3; ИД-1УК-6;	
Итого по дисциплине	108	36	72	ИД-2УК-6; ИД-3УК-6	

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Перечень компетенций
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	самостоятельной работы		
1. Введение в психологию управления	19	2	17	Тест, устный опрос	ИД-1УК-3; ИД-2УК-3; ИД-3УК-3; ИД-1УК-6; ИД-2УК-6; ИД-3УК-6
2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата	19	2	17		
3. Управление общением	17		17		
4. Управление конфликтом	19	2	17		
5. Мотивация персонала	17		17		
6. Руководитель и коллектив	17		17		
Итого за семестр	108	6	102	ИД-1УК-3; ИД-2УК-3;	
Контроль				ИД-3УК-3; ИД-1УК-6;	
Итого по дисциплине	108	6	102	ИД-2УК-6; ИД-3УК-6	

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Цель: формирование универсальных компетенций, теоретических знаний и практических навыков по «Психологии управления».

Задачи:

- изучение теоретико-методологических основ психологии управления, знакомство с различными концепциями и основными понятиями психологии управления;
- изучение основ психологии руководителя и психологическими особенностями управленческого труда;
- ознакомление со способами повышения эффективности общения и решения конфликтных ситуаций;
- ознакомление с методами анализа и улучшения социально-психологического климата в коллективе.

1. Введение в психологию управления

Психологии управления как область научного знания: предмет, объект, задачи и связь с другими науками.

Понятие социального управления: цели, признаки, функции. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный, синтетический. Модели управления: XYZ, американская, японская, европейская и российская.

Общая характеристика понятий «стиль управления», «лидерство», «руководство», «авторитет руководителя».

2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата

Общее представление о профессии. Классификация профессий.

Характеристика понятий «профессиография», «профессиограмма», «психограмма», «трудограмма», «карточка профессий». Виды и структура профессиограмм.

Профессиографическое описание профессиональной деятельности работника управленческого аппарата. Подходы к определению профессионально важных качеств руководителя. Требования к умениям управленца для обеспечения эффективной работы организации.

Психодиагностика профессиональной пригодности к управленческой деятельности.

3. Управление общением

Общение как социально-психологический феномен. Структура и виды общения: коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения; вербальное и невербальное общение. Понятие коммуникативной культуры.

Вербальное общение: понятие риторики, принципы речевого воздействия. Показатели культуры речи в деловом общении.

Невербальное общение: классификация невербальных средств общения. Приёмы установления взаимопонимания с партнёром. Рефлексивное слушание.

Механизм процесса общения. Виды коммуникативных барьеров и причины их возникновения.

Манипуляции в общении: понятие и функции. Правила нейтрализации манипуляции.

4. Управление конфликтом

Конфликт как социально-психологический феномен: виды, структура. Причины возникновения делового конфликта. Правила предотвращения делового конфликта и стратегия поведения в конфликтных ситуациях.

Системный анализ конфликта в сфере управления и стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности.

5. Мотивация персонала

Потребности, мотивация труда и выполнение работы. Диспозиционные теории мотивации (Маслоу, Алдерфера, Герцберга, Мак-Клелланда). Когнитивные теории мотивации (общих ожиданий, Адамса, Лока). Модель подкрепления и мотивация труда. Удовлетворенность работой и текучесть кадров. Преданность сотрудников организации и отношение организации к сотрудникам.

Способы и методика оценки степени мотивации. Материальное и нематериальное стимулирование. Мотивация и социально-психологическая совместимость. Система социальной регуляции поведения и деятельности: позиция, роль, нормы, ожидания, ценности, установки, прямые и косвенные методы воздействия на личность.

Тема 6. Руководитель и коллектив

Понятие группы в психологии. Виды групп.

Группа как объект управления. Специфика групп в различных стадиях развития организации.

Принципы командообразования, критерии команды. Негативные феномены группового развития и методы их профилактики, феномен «группомыслия» и его значение для команды. Профилактика командного давления и конформизма. Групповая сплоченность и совместимость.

4.3 Тематический план по очной форме обучения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа – лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, час
1. Введение в психологию управления	1. Предмет, объект, задачи психологии управления 2. Понятие социального управления: цели, признаки, функции 3. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный, синтетический 4. Модели управления: XYZ, американская, японская, европейская и российская 5. Общая характеристика понятий «стиль управления», «лидерство», «руководство», «авторитет руководителя»	2
2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата	1. Общее представление о профессии. Классификация профессий 2. Характеристика понятий «профессиография», «профессиограмма», «психограмма», «трудограмма», «карточка профессий», «профессионально-важные качества» 3. Профессиографическое описание профессиональной деятельности работника управленческого аппарата 4. Психодиагностика профессиональной пригодности к управленческой деятельности	2
3. Управление общением	1. Общение как социально-психологический феномен 2. Вербальное общение: понятие риторики, принципы речевого воздействия 3. Невербальное общение: классификация невербальных средств общения. Рефлексивное слушание 4. Механизм процесса общения. Виды коммуникативных барьеров 5. Манипуляции в общении. Правила нейтрализации манипуляции	2
4. Управление конфликтом	1. Конфликт как социально-психологический феномен 2. Деловой конфликт: причины возникновения, правила предотвращения делового конфликта 3. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности	2
5. Мотивация персонала	1. Понятия «мотивация» и «мотивация труда» 2. Основные теории мотивации 3. Система социальной регуляции поведения и деятельности 4. Способы и методика оценки степени мотивации	2
6. Руководитель и коллектив	1. Понятие и виды групп 2. Группа как объект управления. Специфика групп в различных стадиях развития организации 3. Принципы командообразования, критерии команды 4. Негативные феномены группового развития и методы их профилактики 5. Групповая сплоченность и совместимость	2

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа – семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Формы и методы проведения проведения занятий	Трудоемкость, час
1. Введение в психологию управления	семинар	4
2. Психологический анализ и	групповая дискуссия*	4

профессиограмма управленческого аппарата	работника		
3. Управление общением		групповая дискуссия*	4
4. Управление конфликтом		групповая дискуссия*	4
5. Мотивация персонала		семинар	4
6. Руководитель и коллектив		семинар	4

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств – 12 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
1. Введение в психологию управления	12	Тест
2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата	12	
3. Управление общением	12	
4. Управление конфликтом	12	
5. Мотивация персонала	12	
6. Руководитель и коллектив	12	

4.4 Тематический план по заочной форме обучения

Раздел 1. Психология труда

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа – лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоемко сть, час
1. Введение в психологию управления	1. Предмет, объект, задачи психологии управления 2. Понятие социального управления: цели, признаки, функции 3. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный, синтетический 4. Модели управления: XYZ, американская, японская, европейская и российская 5. Общая характеристика понятий «стиль управления», «лидерство», «руководство», «авторитет руководителя»	2

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа – семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Формы и методы проведения проведения занятий	Трудоемкост ь, час
2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата	групповая дискуссия*	4
4. Управление конфликтом	групповая дискуссия*	4

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств – 8 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного
------	------------------------	----------------------------

		средства
1. Введение в психологию управления	17	Тест
2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата	17	
3. Управление общением	17	
4. Управление конфликтом	17	
5. Мотивация персонала	17	
6. Руководитель и коллектив	17	

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Психология управления» и организационными формами обучения являются: лекция, занятия семинарского типа, консультация, самостоятельная работа обучающегося.

Лекция является одним из важнейших видов учебных занятий и составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Ее цель - дать систематизированные основы научных знаний по учебной дисциплине (модулю), акцентировав внимание на наиболее сложных и узловых вопросах темы. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность студентов, способствовать формированию их творческого мышления. Для чтения отдельных лекций могут приглашаться ведущие ученые из других образовательных, научных учреждений, специалисты из учреждений.

Занятия семинарского типа – вид учебного занятия, на котором обучающиеся под руководством преподавателя выполняют определенные соответственно сформулированные задачи с целью усвоения научно-теоретических положений учебной дисциплины (модуля), приобретения умений и навыков их практического применения, опыта творческой деятельности, овладения современными методами практической работы, в том числе с применением технических средств.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме тренировок, решений практических задач, компьютерных практикумов, групповых проектов, мастер-классов, деловых и ролевых игр и т. п.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях или в учебных лабораториях, оснащенных необходимыми техническими средствами обучения, вычислительной техникой.

Консультация – вид учебного занятия, на котором обучающийся получает от преподавателя ответы на конкретные вопросы или объяснения отдельных теоретических положений и их практического использования. Консультации проводятся регулярно и носят как индивидуальный, так и групповой характер. Основная задача группового консультирования – подробное либо углубленное рассмотрение вопросов теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части обучающихся. По желанию обучающихся возможно вынесение на обсуждение дополнительных вопросов, вызывающих у них особый интерес, которые не получили достаточного освещения в лекционном курсе.

Изучение отдельных тем дисциплины внеаудиторно является одним из видов самостоятельной работы и рекомендуется для студентов заочного обучения.

Студенты очного обучения изучают темы по указанию преподавателя либо по собственной инициативе в случаях допущенных ими необоснованных пропусков занятий или в целях более углубленной проработки определённых тем, вызывающих научно-исследовательский интерес обучающегося.

Контроль успеваемости и качества подготовки обучающихся подразделяется на текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий. Он проводится в ходе всех видов учебных занятий в форме, предусмотренной тематическим планом с использованием тестовых заданий.

Промежуточная аттестация успеваемости и качества подготовки обучающихся предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета.

Обучающиеся готовятся к промежуточной аттестации самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы.

6. Оценочные материалы

Оценочные материалы в виде фонда оценочных средств по дисциплине «Психология управления» представлены в приложении А к рабочей программе дисциплины.

7. Перечень учебно-методического и материально-техническое обеспечение по дисциплины

7.1. Электронные образовательные ресурсы (ЭОР)

Учебно-методическое обеспечение по дисциплине*:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Ссылка на ЭОР в ЭБС Академии
1	Миронкина, А.Ю. Управление человеческими ресурсами: сборник ситуационных задач / А.Ю. Миронкина. – изд. Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2022. – 37 с.	https://sgsha.ru/sgsha/biblioteka/%D0%9C%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BA%D0%B8%D0%BD%D0%B0%20%D0%90.%D0%AE.%20%D0%A1%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D1%87%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%A3%D0%A7%D0%A0.pdf
2	Денисов, Д. Ю. Менеджмент : методические указания / Д. Ю. Денисов, А. В. Комахина. — Москва : РТУ МИРЭА, 2022. — 34 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:	https://e.lanbook.com/book/265856

Электронные учебные издания в электронно-библиотечных системах (ЭБС)*:

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Ссылка на учебное издание в ЭБС
Основная литература		
1	Новикова Ж.А. Этика и культура управления: курс лекций / Ж.А. Новикова. – Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2019. – 77 с.	https://sgsha.ru/sgsha/biblioteka/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%96.%D0%90.%20%D0%AD%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B8%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%20%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf
2	Новикова Ж.А. Этико-психологические основы профессионального развития: схемы и таблицы. Учебное пособие / Ж.А. Новикова – Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2020. – 84 с.	https://sgsha.ru/sgsha/biblioteka/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%96.%D0%90.%20%D0%AD%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D1%8B%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F(1).pdf

	3 Баранова, С.А. Организационная психология: Курс лекций для студентов по направлению подготовки 37.03.01 «Психология», профиль подготовки «Психология управления (менеджмента)» Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО "СГУ", 2018. – 90 с.	https://reader.lanbook.com/book/147703#2
Дополнительная литература		
1	Кротова, Н.В. Управление персоналом: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 320 с.	65.050/К83 15 экз. АБ ЧЗ
2	Коротков, Э.М. Менеджмент :учебник. – М.: Юрайт, 2011. – 640 с. – (Основы наук).	65.050/К68 26 экз. АБ ЧЗ
3	Смирнова, С.Г. Психология управления конфликтными ситуациями в деятельности руководителя : учеб. практикум. – Смоленск, 2009. – 58 с.	88.5/С50 39 экз. АБ ЧЗ

7.2 Современные профессиональные базы данных

1. «Гарант-аналитик» <http://www.garant.ru>
2. «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

7.3 Информационные справочные системы

1. Информационные системы Минсельхоза России <http://opendata.mcx.ru/opendata/>
2. Федеральная служба государственной статистики. <http://sml.gks.ru/>

7.4 Состав оборудования, технических средств обучения, лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Наименование учебных аудиторий для проведения учебных занятий и помещений для самостоятельной работы	Перечень оборудования (в т.ч. виртуальные аналоги) и технических средств обучения	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства
Учебная аудитория 401 для проведения занятий лекционного типа в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д. 10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Доска аудиторная, трибуна. Стенды обучающие.	
Учебная аудитория 219 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в учебном корпусе № 3, расположенном по адресу: 214000, Смоленская	Специализированная мебель-столы, стулья, парты.. Доска аудиторная. Трибуна. Стенды обучающие.	

область, г. Смоленск, ул. Ленина, д. 20		
Учебная аудитория 203 - помещение для самостоятельной работы в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д.10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Компьютер в сборе с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации– 18 шт.	<p>1. Операционная система Windows XP, Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка Azure Dev Tools for Teaching по программе Microsoft Imagine Premium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2021)</p> <p>2. Офисное ПО из состава пакета Microsoft Office 2003, 2007, 2010, 2013 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014)</p> <p>3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security 1 year EducationalRenewalLicense (Сублицензионный договор №ПО-56/20 от 10.05.2020)</p>

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»**

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной
аттестации обучающихся по дисциплине
«Психология управления»**

Направление подготовки **36.04.02 Зоотехния**

Направленность (профиль) программы **Управление селекционными и
технологическими процессами в животноводстве**

Квалификация **магистр**

Форма обучения **очная, заочная**

Смоленск 2023

1. Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ИД-1 УК-6 Знает принципы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	Пороговый (удовлетворительно)	Знает: <ul style="list-style-type: none"> – диагностические методики и способы оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда Умеет: <ul style="list-style-type: none"> – применять диагностические методики для оценки и самооценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда Владеет: <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик и способов оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – способностью определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда 	Тест, устный опрос
	Продвинутый (хорошо)	Твердо знает: <ul style="list-style-type: none"> – диагностические методики и 	Тест, устный опрос

		<p>способы оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</p> <ul style="list-style-type: none"> – пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять диагностические методики для оценки и самооценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик и способов оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – способностью определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда 	
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностические методики и способы оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и 	Тест, устный опрос

		<p>требований рынка труда</p> <ul style="list-style-type: none"> – пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять диагностические методики для оценки и самооценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик и способов оценки профессионально-личностного развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда – способностью определять пути и способы планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда 	
--	--	---	--

Индикаторы достижения компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ИД-2 ук-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические	Пороговый (удовлетворительно)	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – пути и способы определения реалистических целей профессионального роста <p>Умеет:</p>	Тест, устный опрос

цели профессионального роста		<ul style="list-style-type: none"> – применять диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик, направленных на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – способностью находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста 	
	Продвинутый (хорошо)	<p>Твердо знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – пути и способы определения реалистических целей профессионального роста <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик, направленных на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – способностью находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста 	Тест, устный опрос
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностических методик, направленных на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – пути и способы определения 	Тест, устный опрос

		<p>реалистических целей профессионального роста</p> <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять диагностические методики, направленные на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой диагностических методик, направленных на выявление мотивов и стимулов для саморазвития – способностью находить пути и способы определения реалистических целей профессионального роста 	
--	--	--	--

Индикаторы достижения компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Имена и названия оценочных средств
ИД-3 УК-6 Действует в условиях неопределенности с корректировкой планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	Пороговый (удовлетворительно)	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы действия в условиях неопределенности – способы корректировки планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – действовать в условиях неопределенности – корректировать планы по их реализации с учетом имеющихся ресурсов <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой действий в условиях неопределенности – способностью корректировать планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов 	Тест, устный опрос
	Продвинутый (хорошо)	<p>Твердо знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы действия в условиях неопределенности – способы корректировки планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – действовать в условиях неопределенности – корректировать планы по их 	Тест, устный опрос

		<p>реализации с учетом имеющихся ресурсов</p> <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой действий в условиях неопределенности – способностью корректировать планы по их реализации с учетом имеющихся ресурсов 	
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способов действия в условиях неопределенности – способов корректировки планов по их реализации с учетом имеющихся ресурсов <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – действовать в условиях неопределенности – корректировать планы по их реализации с учетом имеющихся ресурсов <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – системой действий в условиях неопределенности – способностью корректировать планы по их реализации с учетом имеющихся ресурсов 	Тест, устный опрос

Индикаторы достижения компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
ИД-1 УК-3 Знает принципы разработки командной стратегии с учетом интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует	Пороговый (удовлетворительно)	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы разработки командной стратегии – правила учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать командные стратегии – учитывать интересы, особенности поведения и мнения (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами 	Тест, устный опрос

		<p>разработки командной стратегии</p> <ul style="list-style-type: none"> – правилами учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует 	
	Продвинутый (хорошо)	<p>Твердо знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы разработки командной стратегии – правила учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать командные стратегии – учитывать интересы, особенности поведения и мнения (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами разработки командной стратегии – правилами учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует 	Тест, устный опрос
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы разработки командной стратегии – правила учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать проблемные разрабатывать командные стратегии – учитывать интересы, особенности поведения и 	Тест, устный опрос

		<p>мнения (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует</p> <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами разработки командной стратегии – правилами учета интересов, особенностей поведения и мнений (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует 	
--	--	--	--

Индикаторы достижения компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
<p>ИД-2 ук-3</p> <p>Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.</p> <p>Организовывает обсуждение разных идей и мнений</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы планирования командной работы – основные принципы распределения поручений и делегирования полномочий членам команды. – основные принципы организации обсуждения разных идей и мнений <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать командную работу – распределять поручения и делегировать полномочия членам команды – организовывать обсуждения разных идей и мнений <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами планирования командной работы – основными принципами распределения поручений и делегирования полномочий членам команды. – основными принципами организации обсуждения разных идей и мнений 	<p>Тест, устный опрос</p>
	<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Твердо знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы планирования командной работы – основные принципы распределения поручений и 	<p>Тест, устный опрос</p>

		<p>делегируя полномочия членам команды.</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные принципы организации обсуждения разных идей и мнений <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать командную работу – распределять поручения и делегировать полномочия членам команды – организовывать обсуждения разных идей и мнений <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами планирования командной работы – основными принципами распределения поручений и делегирования полномочий членам команды. – основными принципами организации обсуждения разных идей и мнений 	
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основных принципов планирования командной работы – основных принципов распределения поручений и делегирования полномочий членам команды. – основных принципов организации обсуждения разных идей и мнений <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать проблемные разрабатывать командные стратегии – учитывать интересы, особенности поведения и мнения (включая критических) людей, с которыми работает/взаимодействует <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами планирования командной работы – основными принципами распределения поручений и 	Тест, устный опрос

		делегирования полномочий членам команды. – основными принципами организации обсуждения разных идей и мнений	
--	--	--	--

Индикаторы достижения компетенции	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Имена и названия оценочных средств
ИД-3 ук-3 Преодолевает возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон	Пороговый (удовлетворительно)	Знает: – основные принципы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон – основные способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон Умеет: – преодолевать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон – применять способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон Владеет: – основными принципами преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон – основными способами преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	Тест, устный опрос
	Продвинутый (хорошо)	Твердо знает: – основные принципы преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон – основные способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров	Тест, устный опрос

		<p>и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p> <p>Уверенно умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – преодолевать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон – применять способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон <p>Уверенно владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон – основными способами преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон 	
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основных принципов преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон – основных способов преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон <p>Сформировавшееся систематическое умение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – преодолевать возникающие в команде разногласия, споры и конфликты на основе учета интересов всех сторон – применять способы преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон <p>Сформировавшееся систематическое владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основными принципами преодоления возникающих в 	Тест, устный опрос

		команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон – основными способами преодоления и урегулирования возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон	
--	--	---	--

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Форма текущего контроля	Отсутствие усвоения (ниже порогового)*	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение тестов (правильных ответов из 15 вопросов)	Даны правильные ответы на 8 и менее вопросов теста	Даны правильные ответы на 9-11 вопросов теста	Даны правильные ответы на 12-13 вопросов теста	Даны правильные ответы на не менее 14 вопросов теста
Устный опрос	В ответах обнаруживаются существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, большая часть материала не усвоена, имеет место пассивность на семинарах	Ответы отражают в целом понимание изучаемой темы, знание содержания основных категорий и понятий, лишь знакомство с лекционным материалом и рекомендованной основной литературой	Недостаточно полное раскрытие некоторых вопросов темы, допускаются незначительные неточности в формулировке экономических категорий и понятий, меньшая активность на семинарах, неполное знание рекомендованной обязательной и дополнительной литературы	Активное участие в обсуждении проблем, вынесенных по тематике занятия, самостоятельность анализа и суждений, свободное владение материалом, полные и аргументированные ответы на вопросы, участие в дискуссиях, твердое знание лекционного материала, обязательной и рекомендованной дополнительной литературы

*

Студенты, показавшие уровень усвоения ниже порогового, не допускаются к промежуточной аттестации по дисциплине «Психология управления».

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет в виде итогового теста)

Форма промежуточной аттестации	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение тестов	11 и менее	12-14	15-17	18-20

(правильных ответов из 20 вопросов)				
---	--	--	--	--

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ПРИМЕРНЫЙ КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ по дисциплине «Психология управления» для текущего контроля.

Тесты по дисциплине содержат основные вопросы по всем темам, включенным в рабочую программу дисциплины.

Каждому студенту при тестировании по дисциплине предоставляется не более 15 вопросов, на каждый из которых даны варианты ответов, только один из них является правильным. Студенту необходимо выбрать правильный ответ из предложенных ему вариантов ответов.

Для выполнения теста отводится 40 минут.

Примерные тесты к разделу 1

Выберите правильные ответы

1. Основатель «школы человеческих отношений»	А) Мэйо + Б) Тэйлор В) Левин
2. Выделение управления (руководства деятельностью группы людей) в самостоятельный вид профессиональной деятельности связан	А) с общественным разделением труда + Б) с возникновением классового общества В) с необходимостью защищать территорию
3. Объектом изучения психологии управления является	А) психологические аспекты, факторы и механизмы функционирования управляющей и управляемой подсистем организации, определяющие эффективную ее деятельность Б) люди, входящие в юридическом и финансовом отношении в разнообразные организационные системы управления + В) вопросы профессиональной адаптации личности
4. Ответственность является профессионально важным качеством руководителя согласно	А) теории черт Б) ситуативной теории лидерства В) оба ответа верны +
5. Целью психологии управления является	А) совершенствование экологической среды Б) совершенствование экологической среды В) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем + В) увеличение товарооборота
6. Готовность к коммуникации является неотъемлемым структурным компонентом управленческой деятельности. Какое из средств коммуникации является самым универсальным:	А) проксемика Б) мышление В) речь +
7. Профессия менеджер в соответствии с классификацией профессий Климova относится к профессиям типа	А) человек-техника Б) человек-знаковая система В) человек-человек +
8. Виды ответственности руководителя можно разделить на технологические и	А) социальная Б) экономическая+

гуманитарные. К технологическим видам ответственности руководителя относится	В) этическая
9. Что из перечисленных характеристик относится к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»	А) даны права и полномочия законом Б) выдвигается неофициально В) несет ответственность за действия группы
10. Социально-психологический климат – это:	А) элемент корпоративной культуры Б) морально-психологические отношения в группе В) общее, характерное для всей группы, психологическое, эмоциональное состояние, преобладающее во всех взаимоотношениях и взаимодействиях членов группы
11. В основе содержательных теорий мотивации лежит	А) восстановление справедливости Б) анализ внутренних стимулов, как основных причин поведения + В) анализ различных видов вознаграждений
12. В основе процессуальных теорий мотивации лежит	А) анализ рационального поведения сотрудников + Б) размер заработной платы В) анализ когнитивных моделей мотивации трудовой деятельности
13. Поведенческие теории лидерства основаны	А) на определении производительности рабочей группы алгоритмический, структурный, анализ трудовой деятельности Б) на способах делегирования полномочий В) на статистическом анализе связи особенностей поведения лидера и эффективности его работы +
14. Ситуационная теория лидерства основана	А) на взаимодействии стиля лидерства и благоприятности ситуации Б) на выявлении взаимоотношений между лидером и группой + В) на определении ведущих потребностей работника
15. Коммуникативная сторона общения – это	А) обмен информацией + Б) восприятие людьми друг друга В) взаимодействие

ПРИМЕРНЫЙ КОМПЛЕКТ ВОПРОСОВ ДЛЯ УСТНОГО ОПРОСА для текущей аттестации

1. Введение в психологию управления

1. Предмет, объект, задачи психологии управления
2. Понятие социального управления: цели, признаки, функции
3. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный, синтетический
4. Модели управления: XYZ, американская, японская, европейская и российская
5. Общая характеристика понятий «стиль управления», «лидерство», «руководство», «авторитет руководителя»

2. Психологический анализ и профессиограмма работника управленческого аппарата

1. Общее представление о профессии. Классификация профессий
2. Характеристика понятий «профессиография», «профессиограмма», «психограмма», «трудограмма», «карточка профессий», «профессионально-важные качества»

3. Профессиографическое описание профессиональной деятельности работника управленческого аппарата
4. Психодиагностика профессиональной пригодности к управленческой деятельности

3. Управление общением

1. Общение как социально-психологический феномен
2. Вербальное общение: понятие риторики, принципы речевого воздействия
3. Невербальное общение: классификация невербальных средств общения. Рефлексивное слушание
4. Механизм процесса общения. Виды коммуникативных барьеров
5. Манипуляции в общении. Правила нейтрализации манипуляции

4. Управление конфликтом

1. Конфликт как социально-психологический феномен
2. Деловой конфликт: причины возникновения, правила предотвращения делового конфликта
3. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности

5. Мотивация персонала

1. Понятия «мотивация» и «мотивация труда»
2. Основные теории мотивации
3. Система социальной регуляции поведения и деятельности
4. Способы и методика оценки степени мотивации

6. Руководитель и коллектив

1. Понятие и виды групп
2. Группа как объект управления. Специфика групп в различных стадиях развития организации
3. Принципы командообразования, критерии команды
4. Негативные феномены группового развития и методы их профилактики
5. Групповая сплоченность и совместимость

ПРИМЕРНЫЙ КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ

по дисциплине «Психология управления»
для промежуточной аттестации.

Зачет принимается с целью проверки у студентов психолого-педагогических знаний, позволяющих анализировать свои ресурсы и определять способы самоорганизации и саморазвития в личной жизни и профессиональной деятельности.

Зачет проводится в виде итогового теста, содержащего вопросы по темам, включенным в рабочую программу дисциплины. Для выполнения теста отводится 60 минут.

Для прохождения промежуточной аттестации необходимо получить правильных ответов не менее 60%, т.е. нужно правильно ответить не менее, чем на 12 вопросов.

Примерные тесты

Выберите правильные ответы:

1. Целью психологии управления является:	А) совершенствование экологической среды Б) разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем + В) увеличение товарооборота
2. Интегральное единство эмоционального и интеллектуального в группе представляет собой:	А) психические образования группы Б) психические процессы группы В) социально-психологический климат группы +

3. Стил ь 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 +
4. Что такое профессиография?	А) специальный метод повышения эффективности труда Б) метод построения в графической форме структуры какой-либо профессии В) комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления требований к человеку как работнику+
5. Какая область прославила работы Гуго Мюнстерберга?	А) профессиональной адаптации Б) физиологии труда В) психологии управления
6. Социально-психологический механизм сохранения, накопления и воспроизведения социального опыта членов группы относится к:	А) групповым интересам Б) традициям группы + В) групповому мнению
7. Нижний качественный предел малой группы:	А) 2 человека + Б) 10 человек В) 12 человек
8. Вербальное общение – это общение посредством:	А) интонации, мимики Б) речи + В) взгляда, позы
9. Авторитет руководителя – это:	А) определяется совокупностью личностных и профессиональных качеств руководителя + Б) определяется формально занимаемым местом в организации В) определяется формально занимаемым местом в организации и личностными качествами руководителя
10. Открытое столкновение противоположных позиций, интересов, взглядов, мнений субъектов взаимодействия называется	А) противоречие Б) конфликтная ситуация В) конфликт +
11. Составной частью профессиограммы не является	А) трудограмма Б) структурограмма + В) психограмма
12. Управление (руководство людьми), как социальный феномен, возникло	А) в рабовладельческом обществе Б) в первобытном обществе В) в период развития капиталистических отшений
13. Лидер - это:	А) наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе Б) руководитель, назначаемый сверху В) организатор совместной деятельности группы, обладающий соответствующими властными полномочиями Г) политический деятель
14. Демократический стиль руководства,	А) единоличным решением вопросов +

способствующий соморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала работников, не характеризуется	Б) делегированием полномочий В) развитием инициативы подчиненных
15. Общение является неотъемлемым структурным компонентом управленческой деятельности. Какого барьера при передаче информации не возникает	А) культурно-национального Б) социального В) гуманитарного +
16. Стремление добиться удовлетворения своих интересов в ущерб другому называется	А) конкуренция + Б) компромис В) кооперация
17. Кто из перечисленных ученых выделил основные стили управления:	А) Файоль Б) Левин + В) Климов
18. Теория Z	А) это авторитарный тип управления, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю (формальное управление) Б) основана на демократическом стиле управления (неформальное управление), который предполагает делегирование полномочий, обогащение содержания работы, улучшение взаимоотношений В) опираясь на неформальное управление не отменяет необходимости формального управления +
19. Лозунг школы «человеческих отношений» звучит:	А) постоянное стимулирование труда работников Б) нежное, ласковое и заботливое отношений к рабочим со стороны начальства + В) хронометраж и контроль трудовых операций

20. Установите соответствие высказывания с определенной теорией мотивации Макгрегора:

А) Теория Х Б) Теория У	1. Люди инертный по своей природе, при первой возможности всячески отлынивают 2. Контролирование, давление и угроза наказанием заставляет человека трудиться эффективно 3. Свойственным процессом считается для человека – работа 4. Благоприятные условия труда способствуют развитию самоконтроля и ответственности
----------------------------	--