

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В. ДВ.2 1 Психология управления

Направление подготовки 111900.62 «Ветеринарно-санитарная экспертиза»

Профиль подготовки Ветеринарно-санитарная экспертиза

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 5 лет

Форма обучения заочная

1. Цели освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Психология управления»:
сформировать необходимые теоретические знания в области психологии управления и создать предпосылки для практического применения имеющихся теоретических знаний.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Психология управления» включена в цикл ГСЭ дисциплин вариативной части. Требования к предшествующим знаниям представлены в таблице 2.1. Перечень дисциплин, для которых дисциплина «Психология управления» является основополагающей, представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.1. Требования к пререквизитам дисциплины

Дисциплина	Обновления»	Знать, уметь, владеть
История России	Модуль 1 «Социально-экономическое и политическое развитие Русского государства в IX-XIIIвв» Модуль 4 «Россия на путях обновления»	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные этапы развития общества;- специфику социокультурного развития своей страны, региона проживания; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- давать объективную оценку различным социально-психологическим явлениям и процессам, происходящим в обществе;- логически обосновывать высказанное положение;- выявлять, описывать и объяснять факты, явления и процессы реальной жизни; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками самостоятельной работы с учебной психолого-педагогической литературой;- первичными навыками исследовательской работы и профессиональной рефлексии (самооценки)

Таблица 2.2. Требования к постреквизитам дисциплины

Дисциплина	Модуль
Экономика, организация, основы маркетинга в перерабатывающей промышленности	Экономические основы функционирования хозяйствующих объектов. Роль и значение отраслей перерабатывающей промышленности в экономике страны. Экономика предприятия отраслей перерабатывающей промышленности

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

3.1. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- умением логически верно и ясно строить устную и письменную речь – ОК-2;
- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе – ОК- 3;
- способностью к осознанию социальной значимости своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности – ОК- 8;
- способностью использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач, способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы – ОК- 9;

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- теоретические положения, основные ключевые понятия психологии управления;
- психологические аспекты управления, порядок разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;
- социально-психологические основы деятельности руководителя;
- методы изучения психологических явлений в сфере управления.

Уметь:

- выделять психологическую составляющую процесса управления;
- анализировать психологические особенности эффективности управления;
- создавать благоприятный психологический климат в коллективе;
- использовать в своей деятельности приемы делового и управленческого общения.

Владеть:

- проектирования психологически обоснованных стратегий управленческой деятельности;
- навыками решения психологических проблем в системах управления.
- механизмами управления групповыми явлениями и процессами;
- приемами самоанализа и саморазвития.

1. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Психология управления» составляет 2 ЗЕ (72 часа), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ и по семестрам

Вид учебной работы	Трудоемкость						
	ЗЕ	час.	распределение по семестрам		№ семестра		
			4 семестр	3Е	час.	3Е	час.
Общая трудоемкость	2	72	2	72			
Аудиторная работа (АР)	0,3	10	0,3	10			
в т.ч. лекции (Л)	0,1	4	0,1	4			
в т.ч. в интерактивной форме	0,05	2	0,05	2			
лабораторные работы (ЛР)							
практические занятия (ПЗ)	0,2	6	0,2	6			
семинары (С)							
Самостоятельная работа (СР)	1,6	58	1,6	58			
в т.ч. курсовые работы (проекты) (КР, КП)							
рефераты (Р)	0,3	10	0,3	10			
эссе (Э)							
индивидуальные домашние задания (ИДЗ)							
самостоятельное изучение отдельных вопросов (СИВ)	1	36	1	36			
подготовка к занятиям (ПкЗ)	0,3	12	0,3	12			
другие виды работ*							
Промежуточная аттестации							
в т.ч. экзамен (Эк)							
дифференцированный зачет (ДЗ)							
зачет (З)	0,1	4	0,1	4			

* указать дополнительные виды самостоятельной работы, предусмотрываемые рабочей учебной программой дисциплины

1. Структура и содержание дисциплины

Дисциплина «Психология управления» состоит из 4 модулей. Структура дисциплины представлена в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.													Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель- ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн- ые домашние задания	самостоятель- ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1.	Модуль 1 Психология управления как самостоятельная отрасль психологических заданий.	4	0,4	16	4	2		2		12			8	4			
1.1.	Модульная единица 1 Введение в психологию управления			4	2	2				2			2				OK-2
1.2.	Модульная единица 2 Психология управления как наука			2						2			2				OK-2
1.3.	Модульная единица 3 Деятельность руководителя			1						1			1				OK-2
1.4.	Модульная единица 4 Теории управления			6	2			2		4			4				OK-2
1.5.	Модульная единица 5 Руководитель как субъект управления			1						1			1				OK-2

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций	
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель- ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн- ые домашние задания	самостоятель- ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1.6.	Модульная единица 6 Лидерство и руководство – сравнительная характеристика			1									1				OK-2
1.7	Модульная единица 7 Личность как объект управления			1									1				OK-2
2.	Модуль 2 Психологические особенности принятия решений	4	0,4	16	4	2		2		12			8	4			
2.1.	Модульная единица 8 Трудовой коллектив как социальная группа и как объект управления.			2									2				OK-3
2.2.	Модульная единица 9 Сущность и виды управленческих решений			2									2				OK-3
2.3.	Модульная единица 10			4									2				OK-3

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель- ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн- ые домашние задания	самостоятель- ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Лидерство и руководство - сравнительная характеристика															
2.4.	Модульная единица 11 Социально- психологические аспекты управленческой деятельности			8				2		6				2	4	OK-3
3.	Модуль 3 Управление межгрупповыми отношениями в системах управления	4	0,3	10						10				10		
3.1.	Модульная единица 12 Психологические основы управления персоналом			4						4				4		OK-8
3.2.	Модульная единица 13 Психологические основы управления персоналом			2						2				2		OK-8

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель- ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн- ые домашние задания	самостоятель- ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
3.3.	Модульная единица 14 Конфликт управлеченческой деятельности			2						2			2			OK-8
3.4.	Модульная единица 15 Конфликт как среда и средство управления			2						2			2			OK-8
4.	Модуль 4 Психология управлеченческого труда	4	0,5	18	4	2		2		14			10	4		
4.1.	Модульная единица 16 Руководитель и социально-психологический климат			2						2			2			OK-9
4.2.	Модульная единица 17 Психология индивидуальной карьеры			2												OK-9
4.3.	Модульная единица 18 Управленческое (деловое) общение.			6				2		4			4			OK-9

№ п/п	Наименования модулей и модульных единиц	Семестр	Трудоемкость, ЗЕ	Трудоемкость по видам учебной работы, час.												Коды формируемых компетенций
				общая трудоемкость	аудиторная работа	лекции	лабораторная работа	практические занятия	семинары	самостоятель- ная работа	курсовые работы (проекты)	индивидуальн- ые домашние задания	самостоятель- ное изучение вопросов	подготовка к занятиям	другие виды работ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
4.4.	Модульная единица 19 Управленческое общение в деятельности руководителя			2						2			2			OK-9
4.5.	Модульная единица 20 Психофизиологические основы организации трудовой деятельности			2						2			2			OK-9
4.7.	Модульная единица 21 Подходы к мотивации персонала			3		2				1			1			OK-9
4.8	Модульная единица 22 Корпоративная культура			1						1			1			OK-9
5.	Реферат	2	0,3	10	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	10	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч
6.	Эссе	-	-	-	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	-	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч
7.	Промежуточная аттестация (зачет)		0,11	4	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч	Ч
8.	Всего в семестре	4	2	72	10	4		6		58			36	12		Ч

5.2. Содержание модулей дисциплины

5.2.1. Модуль 1 Психология управления как самостоятельная отрасль психологических задачий.

5.2.1.1. Темы и перечень вопросов лекций

Лекция 1 (Л-1) Введение в психологию управления

1. Психология управления как самостоятельная отрасль психологических задачий.
2. История становления психологии управления и основные теоретические подходы.
3. Модели управления.

5.2.1.2. Темы лабораторных работ – (не предусмотрено РУП)

5.2.1.3. Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров)

Практическое занятие 2 (ПЗ-2) Теории управления

1. Развитие концептуальных основ управления в Европе
2. Теория и практика американского менеджмента
3. Теория и практика японского менеджмента
4. Теория и практика отечественного менеджмента
5. Психологические теории управления.
6. Профессиональные роли и функции менеджеров в организации
7. Профессионально важные качества менеджеров.

5.2.1.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов	Количество часов
1.	Модульная единица 1 Введение в психологию управления	Основные направления современных исследований по психологии управления.	2
2.	Модульная единица 2 Психология управления как наука	Основные школы науки управления. Общие подходы в теории управления. Суть процессного подхода; системного подхода; ситуационного подхода.	2
3.	Модульная единица 3 Деятельность руководителя	Структура управленческой деятельности. Компоненты психологической системы деятельности.	1
4.	Модульная единица 5 Руководитель как субъект управления	Способность руководителя к управленческой деятельности. Управленческие знания,	

		управленческие умения, управленческие навыки руководителя.	1
5.	Модульная единица 6 Лидерство и руководство – сравнительная характеристика	Теории компетентности. В чем суть поведенческого подхода к лидерству	1
6.	Модульная единица 7 Личность как объект управления	«Личность» и «социальная роль». Содержание социальных ролей «руководитель» и «подчиненный».	1

5.2.1.6. Темы индивидуальных домашних заданий- (не предусмотрено РПД)

5.2.2. Модуль 2 Психологические особенности принятия решений

5.2.2.1. Темы и перечень вопросов лекций (не предусмотрено РУП)

Практическое занятие 3 (ПЗ-3) Лидерство и руководство - сравнительная характеристика

1. Лидерские черты, мотивации и поведение
2. Виды лидерства и типы лидера
3. Стили руководства. Власть и влияние как психологическая основа лидерства и руководства
4. Межличностные коммуникации в организации
5. Виды управленческого общения

5.2.2.2. Темы лабораторных работ- (не предусмотрено РУП)

5.2.2.3. Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров)

Практическое занятие 5 (ПЗ-5) Социально-психологические аспекты управленческой деятельности

1. Трудовой коллектив как социальная группа и как объект управления. Развитие трудового коллектива
2. Понятие «социально-психологический климат».
3. Факторы формирования социально-психологического климата
4. Показатель социально-психологического климата и его диагностика
5. Пути регуляции социально-психологического климата

5.2.2.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов	Количество часов
1.	Модульная единица 8 Трудовой коллектив	Структура трудового коллектива. Различие	

	как социальная группа и как объект управления.	формальных и неформальных коллективов.	2
2	Модульная единица 9 Сущность и виды управленческих решений	Основные этапы разработки управленческих решений Формы и методы групповых дискуссий в организации.	2
3.	Модульная единица 10 Лидерство и руководство - сравнительная характеристика	Коммуникативная компетентность руководителя. Структура имиджа и влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя.	2
4.	Модульная единица 11 Социально-психологические аспекты управленческой деятельности	Факторы формирования социально-психологического климата. Пути регуляции социально-психологического климата.	2

5.2.2.6. Темы индивидуальных домашних заданий (не предусмотрено РПД)

5.2.3. Модуль 3 Управление межгрупповыми отношениями в системах управления

5.2.3.1. Темы и перечень вопросов лекций- (не предусмотрено РУП)

5.2.3.2. Темы лабораторных работ- (не предусмотрено РУП)

5.2.3.3. Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров) – (не предусмотрено РПД)

5.2.3.5. Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов	Количество часов
1.	Модульная единица 12 Психологические основы управления персоналом	Понятия психологического воздействия, власти и влияния.	4
2.	Модульная единица 13 Психологические основы управления персоналом	Приказ как метод воздействия. Способы повышения эффективности приказа.	2
3.	Модульная единица 14 Конфликт в управленческой деятельности	Инцидент. Закрытая позиция в конфликте.	2
4.	Модульная единица 15	Основные этапы развития	

	Конфликт как среда и средство управления	конфликта. Предотвращение конфликта. Виды переговоров как способ устранения конфликтов.	2
--	--	--	---

5.2.3.6. *Темы индивидуальных домашних заданий (не предусмотрено РПД)*

5.2.4. Модуль 4 Психология управленческого труда

5.2.4.1. *Темы и перечень вопросов лекций (не предусмотрено РУП)*

5.2.4.2. *Темы лабораторных работ – (не предусмотрено РУП)*

5.2.4.3. *Темы и перечень вопросов практических занятий (семинаров)*

Практическое занятие 9 (ПЗ-9) Управленческое (деловое) общение.

1. Специфика управленческого общения.
2. Культура и психотехнологии управленческого общения.
3. Психологические "барьеры" и "ловушки" управленческого общения.

5.2.4.5. *Темы и перечень вопросов для самостоятельного изучения*

№ п/п	Названия модульных единиц	Перечень вопросов	Количество часов
1.	Модульная единица 16 Руководитель и социально-психологический климат	Факторы, влияющие на морально-психологический климат. Пути регуляции социально-психологического климата.	2
2.	Модульная единица 19 Управленческое общение в деятельности руководителя	Публичное выступление в деятельности руководителя. Поддержание контакта с аудиторией.	2
3.	Модульная единица 20 Психофизиологические основы организации трудовой деятельности	Психофизиологические законы лежат в основе приспособления человека к трудовой деятельности. Меры по снижению утомления.	2
4.	Модульная единица 21 Подходы к мотивации персонала	Система вознаграждения и организационная культура. Особенности стимулирования кадровых работников.	1
5.	Модульная единица 22 Корпоративная культура	Влияние культуры на эффективность организаций. Суть корпоративной культуры	1

		и поведения членов организаций.	
--	--	---------------------------------	--

5.2.4.6. Темы индивидуальных домашних заданий –(не предусмотрено РПД)

5.3. Темы курсовых работ (проектов) – (не предусмотрено РУП)

5.4. Темы рефератов

1. Взаимодействие личности и группы.
2. Власть и ответственность руководителя.
3. Влияние внешней среды на формирование и реализацию управленческого решения.
4. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
5. Влияние социальных установок личности на ее поведение в организации.
6. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.
7. Исторические этапы формирования управленческой мысли.
8. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности.
9. Конфликты в организации.
10. Культура делового общения
11. Личность как объект и субъект управления.
12. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
13. Малая группа как объект управления.
14. Методы психологического воздействия в системах управления.
15. Мотивация деятельности руководителя.
16. Ораторское искусство.
17. Организационная культура как социально-психологическая проблема.
18. Основные принципы, функции и методы управления.
19. Основы и проблемы психологии управленческих воздействий.
20. Особенности делового общения.
21. Особенности поведения личности в организации.
22. Переговорный процесс в управлении конфликтами.
23. Познавательные процессы в управленческой деятельности.
24. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
25. Принятие управленческих решений.
26. Проблемы и формы делового общения.
27. Проблемы формирования эффективного коллектива и команды.
29. Психологические критерии эффективного управления.
30. Психологические особенности женщин-руководителей.
31. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов.
32. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров.
33. Психологические факторы управленческой деятельности.
34. Психологическое содержание управленческой деятельности.
35. Психология цветового воздействия в управлении.
36. Пути оптимизации социально-психологического климата в коллективе.
37. Развитие управленческой мысли в России.
38. Руководство и лидерство в системах управления.
39. Руководство: власть и личное влияние.

40. Современное состояние управлеченческой мысли.
41. Современные подходы к управлению по ценностям.
42. Стили руководства в структурах управления.
43. Управленческая деятельность и управлеченческие отношения. Их сущность и содержание.
44. Установление психологического контакта в коллективе.
45. Этика деловых отношений.
46. Этикет в современном обществе.
47. Эффекты влияния группы на личность.

5.5. Темы эссе – (не предусмотрено РПД)

2. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

6.1.1. Модуль 1 Психология управления как самостоятельная отрасль психологических заданий.

6.1.1.1. Контрольные вопросы

1. Что является предметом психологии управления?
2. В чем состоит сущность управления?
3. Каковы функции управления?
4. Какова структура процесса управления?
5. В чем состоит проблема выделения объекта управления?
6. Что обеспечивает успешность управления?
1. Какие вы знаете первые теории управления?
2. В чем состоит сущность «тейлоризма»?
3. Каково значение хотторнских исследований?
4. Какие существуют направления в исследованиях управленческой деятельности в настоящее время?
5. Что такое системный подход?
1. В чем различие между моделями X и Y?
2. В чем сущность модели Z?
1. Каковы социальные функции менеджмента?
2. В чем различие между руководителем и лидером?
3. Какие вы знаете теории происхождения лидерства?
4. Существуют ли подтверждения теории черт?
5. Какие личностные качества необходимы руководителю?
6. Опишите модель личности руководителя.
7. Какие можно выделить типы руководителей?
8. Какие личностные ограничения руководителей выделяют М. Вудлок и Д. Фрэнсис?
1. Какова структура управленческой деятельности?
2. Что такое индивидуальный стиль деятельности?
3. Каковы компоненты психологической системы деятельности?
4. Что такое системогенез управленческой деятельности?
5. Какие основные управленческие функции вы знаете?
6. Какие действия совершает руководитель? Какие функции управления реализуют эти действия

6.1.1.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Задание 1. Обсудите в микрогруппах вопрос: может ли быть управление без манипуляции? Представьте результаты своего обсуждения.

Задание 2. Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.

Задание 3. Работа в малых группах. Каждая группа – сторонник одной из теорий. Нужно привести как можно больше аргументов в пользу «своей» теории.

Задание 4. Выберите теорию, которая вам близка. Продумайте, как можно воплотить ее принципы на известном вам предприятии (если вы нигде не работаете, то в университете). Результаты дождите на занятии.

Задание 1. Продумайте и подготовьте выступление на тему «Я как руководитель». При подготовке используйте следующий план: а) вижу ли я себя руководителем (менеджером), кем и где я мог бы руководить; б) какая из теорий управления мне ближе и почему; в) какая модель управления мне ближе и почему.

Задание 2. Выполните тест XYZ (приложение 1), проанализируйте его результаты. Сравните с собственными выводами.

Задание 3. Поделитесь на 2 микрогруппы: сторонников теорий X и Y. Каждая микрогруппа выписывает как можно больше доказательств своей точки зрения. Затем проводится дискуссия по следующей схеме: одна группа предлагает свой довод, другая выбирает из своего списка контрдовод и т. д. Побеждает та группа, которая имеет большее количество доказательств, не опровергнутых оппонентами.

6.1.2. Модуль 2 Психологические особенности принятия решений

6.1.2.1. Контрольные вопросы

1. Дайте определение управленческому решению.
2. Какое нужно принимать управленческое решение: оптимальное или правильное?
3. Назовите требования к управленческим решениям.
4. Какие виды управленческих решений вы знаете?
5. Назовите преимущества и недостатки индивидуальных и групповых решений
6. Опишите методы группового принятия решений.
7. Какие стадии принятия управленческого решения вы знаете?

6.1.2.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

(описание структуры и примеры нескольких вариантов)

1. Школа Тейлора – это набор принципов:
А: экономического руководства;
Б: централизованного управления и контроля;
В: контроля;
Г: управления неформальными группами.

2. Школа “Человеческих отношений” – это:

- А: школа социальной трактовки человека;
Б: школа теорий организационного поведения людей;
В: школа неформальных групп;
Г: одно из направлений школы “научного управления”.

3. Указать, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хоторнском эксперименте:

А: «...производительность труда возрастает при более ярком освещении...»;

- Б: «...дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда...»;
- В: «...намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение...»;
- Г: «...группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда...».

4. Лозунг школы «человеческих отношений»:

- А: «нежное, ласковое и заботливое отношений к рабочим со стороны начальства»;
- Б: «человечное отношение к работникам»;
- В: «постоянное стимулирование труда работников»;
- Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».

5. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:

- А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
- Б: ученые из технологического института, США;
- В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
- Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.

5. К концепции Х относятся следующие утверждения:

- А: Люди не любят трудиться;
- Б: Человек – существо безответственное;
- В: Человек – существо индивидуальное;
- Г: Человек – независимое существо;
- Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.

6. К концепции Y относятся следующие утверждения:

- А: Человек – существо творческое;
- Б: Человек любит и может трудиться;
- В: Люди, когда хотят, умеют работать;
- Г: Если людей контролировать, то они работают;
- Д: Люди не любят трудиться.

7. В основе школы «социальных систем» лежит:

- А: общая теория систем;
- Б: теоретическая база;
- В: методы аналогий живых систем;
- Г: большой опыт экспериментов.

8. Школа «социальных систем» рассматривает любую систему как:

- А: совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных частей;
- Б: систему коммуникаций;
- В: связь подсистем;
- Г: изолированное целое;
- Д: часть целого.

6.1.3. Модуль 3 Управление межгрупповыми отношениями в системах управления

6.1.3.1. Контрольные вопросы

1. Назовите основные направления кадровой политики в организации.
2. Опишите проблемы адаптации персонала в организации.
3. Назовите методы оценки и аттестации персонала

Понятие, структура и фазы развития конфликта

4. Представьте типологию конфликтов и причины их возникновения.
3. Какие стратегии конфликтного взаимодействия вы знаете?
4. Перечислите типы конфликтных личностей.
5. Как нужно осуществлять управление конфликтами?

6.1.3.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Закончить предложение

Общение – это многоплановый.....

Определить правильный ответ

Конфликт- это.....

1. Взаимодействие людей, имеющих разные цели или способы их достижения
2. Особый вид взаимодействия субъектов организации
3. Неотъемлемая часть жизнедеятельности организации.

Найти соответствие

А. Виды конфликтов

Б. Типы конфликтов

1. Внутриличносиний

2. Дисфункциональный

3. Межличностный

4. Межгрупповой

5. Функциональный

6. Между личностью и группой.

Установите последовательность конфликта по значимости

Причины конфликта внутри торгового коллектива

1. Психологическая несовместимость
2. Личные причины
3. Нечестные действия отдельных работников
4. Организационные

6.1.4. Модуль 4 Психология управленческого труда

6.1.4.1. Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие «карьера».
3. Какие типы, виды карьеры вы знаете?
4. Назовите этапы карьеры.
5. Как нужно выбирать карьеру и ее планировировать?
6. Что представляет собой мотивация как функция управления?
7. В чем отличия мотивации и стимулирования персонала?
8. В чем суть содержательных теорий мотивации? Кто авторы этих теорий?

6.1.4.2. Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1. Назовите порядок и особенности их проведения деловых переговоров.

(Подготовка к переговорам. Методы ведения переговоров. Недостатки при ведении переговоров. Стили ведения деловых переговоров. Подведение итогов переговоров).

2. Раскройте содержание публичного выступления в деятельности руководителя.

(Подготовка к выступлению. Установление и поддержание контакта с аудиторией).

Приемы, повышающие интерес аудитории к выступлению. Средства воздействия на аудиторию, используемые во время выступления).

6.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

6.2.1. Контрольные вопросы

1. Понятие «управления». Структура и функции управленческой деятельности.
 2. Предмет и задачи управленческой психологии.
 3. Психологические особенности управленческой деятельности.
 4. Уровни управленческой деятельности.
 5. Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности.
 6. Управление как система. Основные свойства систем управления.
 7. Роль решений в процессе управления.
 8. Классификация управленческих решений.
 9. Подготовка и принятие управленческого решения.
 10. Психологические факторы принятия решений.
 11. Понятие руководства и лидерства.
 12. Теории лидерства.
 13. Индивидуальные факторы эффективного управления группой.
 14. Руководство как феномен психологической власти в группе.
 15. Мотивация деятельности руководителя.
 16. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.
 17. Понятие мотива и мотивации в психологии управления.
 18. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.
 19. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.
 20. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти.
 21. Методы психологического воздействия в системах управления.
 22. Понятие, функции, структура и типология общения.
 23. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.
 24. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.
 25. Установление психологического контакта в коллективе.
 26. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.
 27. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
 28. Психологические особенности конфликта как типа взаимодействия.
 29. Социально-психологические причины возникновения конфликтов и их последствия.
 30. Особенности производственных конфликтов.
 31. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов. Возможности управления конфликтными ситуациями.
 32. Переговоры как способ преодоления конфликта. Деловая беседа в разрешении конфликта.
 33. Понятие и особенности организационной и корпоративной культуры.
 34. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации.
 35. Психологические критерии эффективного управления.
- 6.2.2. Задания для проведения промежуточной аттестации*
(описание структуры и примеры нескольких вариантов)
- Промежуточная аттестация – зачет можетходить и в форме электронного тестирования (вариант 20 вопросов из общей базы в 200 вопросов)

1. Что является объектом изучения психологии управления?

а) психология личности

б) организованная деятельность людей

в) финансы, деньги, кредит

2. Что не является предметом исследования психологии управления?

а) традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический микроклимат, психология общения и пр.)

б) психологические проблемы трудовой деятельности

в) физико-математические закономерности пространства

3. Что не относится к методу изучения психологии управления?

а) наблюдение

б) развитие

в) эксперимент

4. Какой из подходов (школ), не является появившимся в ходе развития западноевропейского и американского менеджмента?

а) школа научного управления

б) школа человеческих отношений

в) «Вальдорфская» школа

5. Ученый, не являющийся представителем школы научного управления:

а) Фр. Тейлор

б) Фр. Джилбрет

в) Г. Эмерсон

г) Лайкерт

6. Ученый, не являющийся представителем административной («классической») школы управления:

а) Анри Файоль

б) Джеймс Муни

в) Дуглас Мак Грегор

г) Линдалл Урвик

7. Ученый, не являющийся представителем школы человеческих отношений в управлении:

а) Гуго Мюнстерберг

б) Норберт Винер

в) Элтон Мэйо

8. Какой из законов не является психологическим?

а) законы побуждения

б) законы действия

в) законы Менделя

г) законы взаимодействия

9. Принцип создания системы мотивирования, не являющийся исходным:

а) мотивы должны быть ориентированы только на духовные потребности

б) мотивы должны быть ориентированы на все типы и виды потребностей

в) мотивы должны адекватно выявлять реальный вклад каждого исполнителя

10. Какая из концепций мотивации исполнительской деятельности наиболее полно учитывает принципы максимально полного использования мотивационного потенциала работника:

а) «теория X»

б) «теория У»

в) «теория Z»

11. На какой теории основывается авторитарный (директивный) стиль деятельности руководителя?

а) «теория X»

б) «теория У»

- в) «теория Z»
12. На какой теории основывается демократический стиль деятельности руководителя?
- а) «теория X»
 - б) «теория У»
 - в) «теория Z»
13. На какой теории основывается партисипативный (соучаствующий) стиль деятельности руководителя?
- а) «теория X»
 - б) «теория У»
 - в) «теория Z»
14. Кто является автором концепции «четырех систем (стилей) лидерства»?
- а) Р. Блейк
 - б) Д. Моутон
 - в) Р. Лайкерт
 - г) К. Левин
15. Какая из черт не относится к «слабому» руководителю?
- а) делает все сам
 - б) вникает во все проблемы
 - г) гибко реагирует на разные изменения
 - д) завален бумагами
 - ж) старается отложить решение вопроса
16. Не является стилем делового общения:
- а) примитивный
 - б) манипулятивный
 - в) партнерский
 - г) виртуальный
 - д) духовный
17. Что не относится к структуре конфликта?
- а) субъекты конфликта
 - б) предмет конфликта
 - в) конфликтные ситуации
 - г) нейтрализация конфликта
 - д) противоречия и причины конфликта
 - ж) конфликтные отношения
18. Инцидент конфликта – это:
- а) причина конфликта
 - б) «детонатор» конфликта
 - в) предмет конфликта
19. Какая из функций конфликта не относится к позитивной?
- а) функция оптимизации
 - б) информационно-сигнальная функция
 - в) истощение материальных ресурсов
 - г) инновационная функция
20. Какая из функций конфликта не относится к негативной?
- а) деформация отношений
 - б) разрушение, уничтожение полное, либо отдельных элементов системы
 - в) интеграция и стабилизация
 - г) истощение материальных и духовных ресурсов

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Харламова Т.М. Психология влияния: [электронный ресурс] учебное пособие. Издательство: ФЛИНТА; МПСИ, 2011 – 111 с.-ЭБС «Книгафонд»

7.2 Дополнительная литература

1. Маклаков А.Г. Общая психология.- СПб: [электронный ресурс] Питер, 2010, 592 с.- ЭБС «Книгафонд»

7.2.1 Периодические издания

1. Журнал «Вопросы психологии»
2. Журнал «Психологический журнал»

7.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Психология управления»
2. Методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Психология управления»

7.4. Программное обеспечение

1. Open Office

1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое обеспечение лекционных занятий

Название спецоборудования	Название технических и электронных средств обучения
Мультимедиапроектор, ноутбук	презентации

8.2. Материально-техническое обеспечение лабораторных занятий – не предусмотрено РУП

8.3. Материально-техническое обеспечение практических и семинарских занятий

Вид и номер занятия	Тема занятия	Название специализированной аудитории	Название оборудования	Название технических и электронных средств обучения и контроля знаний
ПЗ-1	Психология управления как наука	Компьютерный класс	компьютеры	Open Office
ПЗ-3	Лидерство и руководство - сравнительная характеристика	Компьютерный класс	компьютеры	Open Office
ПЗ-7	Конфликт в			Open Office

управленческой деятельности	Компьютерный класс	компьютеры	
-----------------------------	--------------------	------------	--

9. Методические рекомендации преподавателям по образовательным технологиям

Для того чтобы студенту легче было разобраться в сложном и обширном материале, методика преподавания построена так, что, наиболее трудные и важные темы рассматриваются на аудиторных занятиях - лекциях. Количество часов, отводимых на лекционный курс, зафиксировано в программе, и зависит от общего числа аудиторных часов, профиля подготовки специалистов, а также от особенностей данной учебной дисциплины.

Лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Её цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы. Рекомендуется использовать различные типы лекций: вводная, мотивационная (возбуждающая интерес к осваиваемой дисциплине), подготовительная (готвящая студента к более сложному материалу, или нацеливающая его к более углубленному рассмотрению материала на семинаре и различных активных формах проведения занятий), установочная (направляющая студентов к источникам информации для дальнейшей самостоятельной работы), интегрирующая (дающая общий теоретический анализ предмета) и др. Технология лекционного метода предполагает сообщение обучающимся плана, указание на особенности конспектирования, интонационное выделение и повторение главных выводов и обобщений, риторические вопросы, показ иллюстративного материала, эпизодические обсуждения, ответы на вопросы, резюме и краткий анализ литературы. Важно обеспечить четкую координацию и согласованность различных видов учебной работы, которые имеют разный удельный вес в общем объеме учебной нагрузки. Это особенно важно в связи с повышением значимости самостоятельной работы студентов и увеличением доли занятий, проводимых в интерактивной форме.

Количество часов, отводимых на семинарские занятия, также зафиксировано в программе, и зависит от общего числа аудиторных часов, профиля подготовки специалистов, а также от особенностей данной учебной дисциплины.

Цели семинарского занятия состоят в развитии у студентов:

- навыков самостоятельной работы с учебной литературой, нормативными правовыми актами и иными источниками по рассматриваемой проблематике;
- умения осмыслить и проанализировать изученный материал;
- умения применять правовые нормы к конкретным ситуациям путем решения практических задач.

В процессе преподавания дисциплины применяются разнообразные **формы контроля** навыков, знаний, умений - *способы деятельности, в ходе которых преподавателем выявляются усвоение учебного материала и овладение требуемыми знаниями, умениями, навыками*.

Общее назначение этих форм контроля заключается в том, чтобы установить наилучшим образом своевременную и всестороннюю обратную связь, на основании которой выясняется, как студенты воспринимают и усваивают учебный материал.

Основными формами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: текущий контроль, промежуточный контроль, выходной контроль (экзамен).

Текущий контроль представляет собой результат выполнения студентом домашнего задания различных уровней сложности. Текущий контроль включает:

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний. При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.

Различают фронтальный, индивидуальный и комбинированный опрос. *Фронтальный опрос* проводится в форме беседы преподавателя с группой. Он органически сочетается с повторением пройденного, являясь средством для закрепления знаний и умений, развития речи, памяти и мышления студентов. Его достоинство в том, что в активную умственную работу можно вовлечь всех студентов группы.

Вопросы для *индивидуального опроса* должны быть четкими, ясными, конкретными, ёмкими, иметь прикладной характер, охватывать основной, ранее пройденный материал программы. Их содержание должно стимулировать логически мыслить, сравнивать, анализировать сущность явлений, доказывать, подбирать убедительные примеры, устанавливать причинно-следственные связи, делать обоснованные выводы и этим способствовать объективному выявлению знаний студентов. Поэтому они должны иметь преимущественно поисковый характер, чтобы побуждать студентов к самостоятельной мыслительной деятельности. Данному требованию отвечают вопросы: на установление последовательности действия, процесса, способа; на сравнение; на объяснение причины; на выявление основных характерных черт, признаков или качеств предметов, явлений; на установление значения того или иного явления, процесса; на обоснование.

Письменная проверка. Однородность работ позволяет предъявлять ко всем студентам одинаковые требования, повышает объективность оценки результатов обучения. Применение этого метода дает возможность в наиболее короткий срок проверить усвоение учебного материала, определить направления для индивидуальной работы с каждым. Письменная проверка используется во всех видах контроля и осуществляется как в аудиторной, так и во внеаудиторной работе (выполнение домашних заданий).

Самостоятельную работу можно проводить с целью текущего периодического контроля. При текущей проверке самостоятельные работы, как правило, невелики по объему, содержат задание, в основном по теме учебного занятия. Проверка в этом случае тесно связана с процессом обучения на данном занятии, подчинена ему. При периодическом контроле самостоятельная работа обычно больше по объему и времени ее выполнения.

Рефераты, эссе целесообразны для повторения и обобщения учебного материала. Они не только позволяют систематизировать знания, проверить умения раскрывать тему, но и играют особую роль в формировании мировоззрения. В процессе подготовки реферата, эссе студент мобилизует и актуализирует имеющиеся знания, приобретает самостоятельно новые, необходимые для раскрытия темы, сопоставляет их со своим жизненным опытом, четко уясняет свою жизненную позицию. При проверке этих работ преподаватель обращает внимание на соответствие работы теме, полноту раскрытия темы, последовательность изложения, самостоятельность суждений.

Тестовый контроль дает возможность при незначительных затратах аудиторного времени проверить всех студентов. Основной недостаток этого контроля - ограниченность применения: с его помощью можно проверить только репродуктивную деятельность студентов (знакомство с учебным материалом и его воспроизведение), поэтому он наиболее применим в процессе текущего контроля.

В последнее время стали применять такие методы, как самоконтроль и взаимопроверка. Самоконтроль активизирует познавательную деятельность студентов, воспитывает сознательное отношение к проверке, способствует выработке умений находить и исправлять ошибки. Все это необходимо для формирования навыков самообразования.

Промежуточный контроль (аттестация по итоговым неделям - 5, 9, 13 учебные недели) проводится с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по

результатам изучения основных разделов, тем дисциплины. Форма проведения может быть устной в виде коллоквиума, или письменной: вопросно-ответной, тестовой.

Выходной контроль проводится на окончательном этапе изучения дисциплины с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Форма выходного контроля: зачет

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 111900.62 Ветеринарно-санитарная экспертиза

Разработал(и): доцент

_____ Е.В. Голуб

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

По дисциплине: психология управления

Направление подготовки: 111900 - Ветеринарно-санитарная экспертиза

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций представлен в пункте 3.1. рабочей программы дисциплины (РПД), этапы их формирования в процессе освоения образовательной программы представлен в таблице 5.1 РПД.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Наименование показателя	Описание показателя	Уровень сформированности компетенции
«отлично»	выставляется студенту, если он глубоко и точно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, правильно обосновывает принятное решение, владеет разносторонними навыками	Повышенный
«хорошо»	выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, владеет необходимыми навыками выполнения практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	Достаточный
«удовлетворительно»	выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.	Пороговый
«неудовлетворительно»	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.	Компетенция не сформирована

3. Описание шкал оценивания.

Для заочной формы обучения традиционная шкала оценивания

4. 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.

4.1 ОК-2 - умеет логически верно и ясно строить устную и письменную речь

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: теоретические положения, основные ключевые понятия психологии управления;	<ol style="list-style-type: none"> Объект, предмет психологии управления. Основные школы науки управления. Общие подходы в теории управления. Соотношение психологического воздействия, власти и влияния.
Уметь: выделять психологическую составляющую процесса управления;	<ol style="list-style-type: none"> Основы и проблемы психологии управленческих воздействий. Психологические критерии эффективного управления. Психологические особенности женщин-руководителей. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов. Психологические требования к ведению эффективных бесед и переговоров. Психологические факторы управленческой деятельности. Психологическое содержание управленческой деятельности. Как влияют на эффективность профессиональной деятельности особенности темперамента и характера.
Навыки: проектирования психологически обоснованных стратегий управленческой деятельности;	<ol style="list-style-type: none"> Назовите основные направления кадровой политики в организации. Опишите проблемы адаптации персонала в организации. Назовите методы оценки и аттестации персонала Можно ли повысить самооценку у сотрудника, и каким образом? Приведите доказательства положительного и отрицательного значения манипулирования в управленческой деятельности.

4.2 ОК- 3 - готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: психологические аспекты управления, порядок разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;	<ol style="list-style-type: none"> Что не относится к структуре конфликта? <ol style="list-style-type: none"> субъекты конфликта предмет конфликта конфликтные ситуации нейтрализация конфликта противоречия и причины конфликта конфликтные отношения Инцидент конфликта – это: <ol style="list-style-type: none"> причина конфликта «детонатор» конфликта предмет конфликта Какая из функций конфликта не относится к позитивной? <ol style="list-style-type: none"> функция оптимизации информационно-сигнальная функция истощение материальных ресурсов

	<p>г) инновационная функция</p> <p>4. Какая из функций конфликта не относится к негативной?</p> <p>а) деформация отношений</p> <p>б) разрушение, уничтожение полное, либо отдельных элементов системы</p> <p>в) интеграция и стабилизация</p> <p>г) истощение материальных и духовных ресурсов</p>
Уметь: анализировать психологические особенности эффективности управления;	<p>1. Опишите роли руководителя в коллективе и этапы вхождения в роль.</p> <p>2. В чем суть коммуникативной компетентности руководителя.</p> <p>3. Что представляет собой имидж руководителя?</p> <p>4. Опишите структуру имиджа и влияние имиджа на эффективность деятельности руководителя.</p> <p>5. Объясните специфику приказа как метода воздействия.</p> <p>6. Приведите способы повышения эффективности приказа.</p>
Навыки: навыками решения психологических проблем в системах управления	<p>1. Назовите преимущества и недостатки индивидуальных и групповых решений.</p> <p>2. Опишите методы группового принятия решений.</p> <p>3. Какие стадии принятия управленческого решения вы знаете?</p> <p>4. Проанализируйте процесс управления на знакомом вам уровне (школа, вуз, предприятие, где вы работали или работаете) с точки зрения его структуры и функций.</p>

4.3 ОК- 8 - осознанием социальной значимости своей будущей профессии

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: социально-психологические основы деятельности руководителя	<p>1. Влияние биографических характеристик руководителя на эффективность его деятельности.</p> <p>2. Какие управленческие знания, управленческие умения, управленческие навыки присущи руководителю?</p> <p>3. Опишите черты личности успешного руководителя.</p> <p>4. Самооценка, социальная ориентация руководителя.</p> <p>5. Ведущие мотивы деятельности успешного руководителя.</p> <p>6. Опишите способность руководителя к управленческой деятельности.</p>
Уметь: создавать благоприятный психологический климат в коллективе;	<p>1. Назовите факторы формирования социально-психологического климата.</p> <p>2. Укажите признаки социально-психологического климата и два основных варианта диагностики социально-психологического климата коллектива.</p> <p>3. Предложите пути регуляции социально-психологического климата.</p> <p>4. Выделите потенциалы, которые характеризуют уровень социально-психологических возможностей и притязаний членов коллектива.</p>
Навыки: механизмами управления групповыми явлениями и	<p>1. Основы управления вознаграждениями, стратегии управления вознаграждениями, льготы и привилегии сотрудников, процедуры материального вознаграждения.</p> <p>2. Особенности стимулирования кадровых работников. Нематериальные льготы.</p>

4.4 ОК- 9 - обладает способностью использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач, способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: методы изучения психологических явлений в сфере управления	<p>1. Что является объектом изучения психологии управления?</p> <p>а) психология личности б) организованная деятельность людей в) финансы, деньги, кредит</p> <p>2. Что не является предметом исследования психологии управления?</p> <p>а) традиционные социально-психологические явления (лидерство, психологический микроклимат, психология общения и пр.) б) психологические проблемы трудовой деятельности в) физико-математические закономерности пространства</p> <p>3. Что не относится к методу изучения психологии управления?</p> <p>а) наблюдение б) развитие в) эксперимент</p> <p>4. Какой из подходов (школ), не является появившимся в ходе развития западноевропейского и американского менеджмента?</p> <p>а) школа научного управления б) школа человеческих отношений в) «Вальдорфская» школа</p>
Уметь: использовать в своей деятельности приемы делового и управленческого общения	<p>1. Манера общения и публичное выступление в деятельности руководителя.</p> <p>2. Подготовка к выступлению, установление и поддержание контакта с аудиторией.</p> <p>3. Приемы, повышающие интерес аудитории к выступлению, средства воздействия на аудиторию, используемые во время выступления.</p> <p>4. Самопрезентация руководителя в процессе выступления.</p>
Навыки: приемами самоанализа и саморазвития	<p>1. Постановка личных целей и планирование их реализации.</p> <p>2. Способу поддержания собственной мотивации.</p> <p>3. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.</p> <p>4. Тайменеджмент: инвентаризация времени, определение основных «ловушек» времени, учет биоритмов, хронометраж, оценка личной эффективности.</p>

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методический материалы представлены в положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, утвержденном решением ученого совета университета от 22 января 2014 г., протокол № 5.