**Приложение 1**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**
**ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**Дисциплины** Б1.О.19 Психология управления

**Направление подготовки** 35.03.06 «Агроинженерия»

**Профиль** «Технические системы в агробизнесе»

**Квалификация выпускника** бакалавр

# ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

дисциплины Б1.О.19 «Психология управления»

| № п/п | Контролируемые разделы дисциплины | Код индикатора достижения компетенций | Наименование оценочного средства и иных материалов | Кол-во |
|---|---|---|---|---|
| 1 | В целом | УК-3.1; УК-3.2; УК-3.3; УК-3.4; УК-6.1; УК-6.3; УК-6.3; УК-6.4; УК-6.5 | Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций, описание шкал оценивания | 4 |
| 2 | | | Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы | 2 |
| 3 | | | Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций | 3 |

# 1 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

## 1.1 Описание шкалы оценивания сформированности компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине оценивается двумя оценками: «зачтено», «не зачтено».

## 1.2 Описание показателей и критериев оценивания сформированности компетенций по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

| Код компетенции (индикатора достижения компетенции) | Результат обучения по дисциплине | Критерии и показатели оценивания результатов обучения | |
|---|---|---|---|
| | | «не зачтено» | «зачтено» |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-3.4) | Знать особенности управленческого труда руководителя; модели взаимодействия лидера и исполнителя; командные принципы организации работы; шаги принятия управленческого решения; национальные особенности организационной культуры | Фрагментарные знания особенности управленческого труда руководителя; модели взаимодействия лидера и исполнителя; командные принципы организации работы; шаги принятия управленческого решения; национальные особенности организационной культуры. / Отсутствие знаний | Сформированные и систематические знания особенности управленческого труда руководителя; модели взаимодействия лидера и исполнителя; командные принципы организации работы; шаги принятия управленческого решения; национальные особенности организационной культуры |
| | Уметь работать и определять свою роль в команде; взаимодействовать с группами людей различных возрастов, религиозных и этнических взглядов; использовать формальные и неформальные каналы общения; презентовать результаты работы команды. | Фрагментарное умение работать и определять свою роль в команде; взаимодействовать с группами людей различных возрастов, религиозных и этнических взглядов; использовать формальные и неформальные каналы общения; презентовать результаты работы команды./ Отсутствие умений | Успешное и систематическое умение работать и определять свою роль в команде; взаимодействовать с группами людей различных возрастов, религиозных и этнических взглядов; использовать формальные и неформальные каналы общения; презентовать результаты работы команды |
| | Владеть психологическими методами отбора кадров; навыками бесконфликтного взаимоотношения и планирования шагов для достижения заданного результата. | Фрагментарное владение навыками использования психологических методов отбора кадров; бесконфликтного взаимоотношения и планирования шагов для достижения заданного результата./Отсутствие навыков | Успешное и систематическое применение навыков использования психологических методов отбора кадров; бесконфликтного взаимоотношения и планирования шагов для достижения заданного результата. |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|
| УК-6 (УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3, УК-6.4, УК-6.5) | Знать особенности планирования управленческой деятельности для успешного её выполнения; особенности управления рабочим временем; этапы карьерного роста; требования рынка труда. | Фрагментарные знания особенности планирования управленческой деятельности для успешного её выполнения; особенности управления рабочим временем; этапы карьерного роста; требования рынка труда./ Отсутствие знаний | Сформированные и систематические знания особенности планирования управленческой деятельности для успешного её выполнения; особенности управления рабочим временем; этапы карьерного роста; требования рынка труда |
| | Уметь выстраивать деловую карьеру руководителя; проявлять интерес к учебе и использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков. | Фрагментарное умение выстраивать деловую карьеру руководителя; проявлять интерес к учебе и использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков./ Отсутствие умений | Успешное и систематическое умение выстраивать деловую карьеру руководителя; проявлять интерес к учебе и использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков. |
| | Владеть навыками критической оценки эффективности использования времени и других ресурсов | Фрагментарное владение навыками критической оценки эффективности использования времени и других ресурсов./Отсутствие навыков | Успешное и систематическое применение навыков критической оценки эффективности использования времени и других ресурсов |

### 1.3 Описание шкалы оценивания освоения дисциплины в форме зачета

Знания, умения, навыки обучающегося по дисциплине оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено».

### 1.4 Описание показателей и критериев оценивания компетенций дисциплины в форме зачета

| Оценка | Критерии |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Зачтено | выполнен установленный по дисциплине объем самостоятельных работ, в процессе обучения или в ходе собеседования (при необходимости) продемонстрированы достаточно твердые знания материала, умения и навыки их использования при решении конкретных задач, показана сформированность соответствующих компетенций, проявлено понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, даны правильные, полные ответы на большинство вопросов; нет грубых ошибок, при ответах на отдельные вопросы могут быть допущены отдельные неточности |
| Не зачтено | не выполнен установленный по дисциплине объем самостоятельных работ, соответствующие компетенции не сформированы полностью или частично, в ходе собеседования не дано ответа, или даны неправильные ответы на большинство вопросов, продемонстрировано непонимание сущности предложенных вопросов, допущены грубые ошибки при ответе на вопросы |

# 2 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

## 2.1 Вопросы к зачету

| № вопроса | Вопросы | Коды индикаторов достижения компетенций |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Психология управления: предмет, задачи, проблематика. | УК-6.5 |
| 2 | Методы организационной психологии в отборе кадров. | УК-3.3 |
| 3 | Личность подчиненного, её характеристики и способности. | УК-6.3 |
| 4 | Структура личности подчиненного, типология личности. | УК-6.3 |
| 5 | Личность руководителя и требование к ней рынка труда. | УК-6.1 |
| 6 | Социализация и адаптация подчиненного к условиям организации. | УК-6.3 |
| 7 | Жизненные кризисы и деятельность руководителя. | УК-6.1 |
| 8 | Самоорганизация и саморазвитие руководителя. Планирование профессионального пути. | УК-6.3 |
| 9 | Управление рабочим временем: организация и проведение совещаний. | УК-6.4 |
| 10 | Управление рабочим временем: подготовка и выступление перед аудиторией. | УК-6.4 |
| 11 | Деловая карьера руководителя. | УК-6.2 |
| 12 | Взаимоотношения между руководителем и подчиненными. | УК-6.1 |
| 13 | Руководство и лидерство как социальный феномен. Сущность руководства и лидерства. | УК-6.3 |
| 14 | Стили руководства и лидерства. | УК-3.1 |
| 15 | Модели взаимодействия лидера и исполнителя: значение команды. | УК-3.1 |
| 16 | Роль руководителя в команде. | УК-3.1 |
| 17 | Командные принципы организации работы. Динамика развития команды. | УК-3.1 |
| 18 | Конфликт как социальный феномен. Организационные и межличностные причины конфликта. | УК-3.4 |
| 19 | Управление конфликтами и разногласиями и методы их разрешения. Стили поведения людей при конфликтах. | УК- 3.2 |
| 20 | Индивидуальное восприятие ситуации принятия решения. Шаги принятия решения. | УК-3.2 |
| 21 | Управление социально-психологическим климатом в организации. | УК-3.2 |
| 22 | Определение и структура процесса коммуникации. Индивидуальные различия в общении. | УК-3.3 |
| 23 | Индивидуальные формы делового общения. | УК-6.1 |
| 24 | Взаимодействие в управленческом общении. Влияние организационной культуры на информационные потоки. | УК-3.4 |
| 25 | Национальные особенности организационной культуры. Культура, социальная ответственность и этика управления. | УК-3.2 |

## 2.2 Практическое задание

Проектное задание: "Психологический анализ личности руководителя"

**Задание:** в произвольной форме опишите особенности деятельности и общения руководителя, используя знания о свойствах темперамента, чертах характера, профессионально важных качеств руководителя. Составьте профессиограмму.

**Профессиограмма личности руководителя:**

высокий интеллектуальный и профессиональный уровень (соответствующее образование), опыт управленческой деятельности или специальная подготовка;

высокие способности к административно-организаторской деятельности, лидерские качества:

умение организовать коллектив с учетом новых конструктивных достижений в области предпринимательства, а также управлять уже созданным коллективом, правильно распределять обязанности, работу, справедливо поощрять и наказывать;

жесткость и зрелость социальных установок, с одной стороны, и гибкое, компромиссное отношение к нововведениям, стимулирование новых форм управления - с другой;

гармоничное сочетание таких качеств, как упорство, целенаправленность, обязательность, ответственность, принципиальность и последовательность высказываний, обещаний и действий, их согласованность, с одной стороны, и конформность, внимание к мнению и интересам других людей - с другой;

дисциплинированность, уравновешенность эмоций - сильная воля, толерантное поведение в затруднительной обстановке, устойчивость к экстремальным ситуациям, отсутствие черт импульсивности, взрывчатости;

самостоятельность и независимость в принятии решений, чувство долга и умение держать слово;

опытность в сфере социальных контактов, дипломатичность, расчетливость, деловитость, практичность, реалистичность, смелость, мужественность и проницательность;

объективность в оценках актуальных дел, фактов, ситуаций, отдельной личности и коллектива в целом;

развитое чувство соперничества, конкуренции;

отсутствие черт меркантильности, злопамятности и мстительности, обидчивости, предрасположенности к алкоголизации, азартным играм и пр. порокам;

постоянная забота о своей социальной репутации

# 3 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

1. Положение о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры СМК-П-02.01-04-21 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2021. – 15 с.
2. Положение о проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в условиях усиления санитарно-эпидемиологических мероприятий. СМК-П-02.01-02-23 / разраб. Т.А. Лашина. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО Донской ГАУ, 2023. – 8 с.
3. Рабочая программа дисциплины Б1.О.19 «Психология управления» / разраб. О.Н.Ворошилова. – Зерноград: Азово-Черноморский инженерный институт ФГБОУ ВО ДонскойГАУ, 2025. – 27 с.