

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**Психология управленческой деятельности**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление проектом**

Форма обучения: **заочная**

Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **2**

Семестр: **3**

Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	3 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	8	8	часов
2	Практические занятия	12	12	часов
3	Всего аудиторных занятий	20	20	часов
4	Самостоятельная работа	115	115	часов
5	Всего (без экзамена)	135	135	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	144	144	часов
		4.0	4.0	З.Е

Контрольные работы: 3 семестр - 1

Экзамен: 3 семестр

Томск 2017

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12 января 2016 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента \_\_\_\_\_ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЗиВФ

\_\_\_\_\_ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперт:

зав.кафедрой, профессор кафедра  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области профессионального решения психологических проблем управления.

### 1.2. Задачи дисциплины

- ознакомление с этапами развития и теоретическими школами психологии управления
- изучение предмета, задач и методов психологии управления
- изучение важных социально-психологических характеристик личности и коллектива
- изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя
- изучение психологических законов управленческих коммуникаций
- изучение методов профилактики морально-психологического преследования на работе и профессиональных кризисов
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтов

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управленческой деятельности» (Б1.Б.7) относится к блоку 1 (базовая часть).

Последующими дисциплинами являются: Деловые коммуникации, Менеджмент, Управление человеческими ресурсами.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-3 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** этапы развития психологии управления значение для психологии управления основных школ психологии методы психологии управления социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания виды и методы разрешения конфликтов
- **уметь** использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности
- **владеть** навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		3 семестр
Аудиторные занятия (всего)	20	20
Лекции	8	8
Практические занятия	12	12
Самостоятельная работа (всего)	115	115
Проработка лекционного материала	40	40
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	56	56
Выполнение контрольных работ	19	19

Всего (без экзамена)	135	135
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость ч	144	144
Зачетные Единицы	4.0	4.0

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
3 семестр					
1 Психология управления в системе менеджмента	2	3	24	29	ОК-3
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	2	3	24	29	ОК-3
3 Психологические кризисы профессионального развития	2	3	43	48	ОК-3
4 Управление конфликтами и профилактика моббинга	2	3	24	29	ОК-3
Итого за семестр	8	12	115	135	
Итого	8	12	115	135	

### 5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1 Психология управления в системе менеджмента	Психология как наука: предмет и принципы. Развитие психологии управления. Школы психологии и их вклад в психологию управления. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления. Методы психологии управления: наблюдение, эксперимент, исследования документов и продуктов деятельности человека в организации, тести-	2	ОК-3

	рование, анкетирование, беседа		
	Итого	2	
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Личность, ее характеристики и способности. Темперамент и характер человека. Личностные установки и направленность. Психология группы. Основные социально-психологические характеристики коллектива. Психология руководителя: нравственно-психологические качества, признаки порядочности. Основные принципы убеждающего воздействия. Психологические законы коммуникаций.	2	ОК-3
	Итого	2	
3 Психологические кризисы профессионального развития	Кризисы профессионального развития: факторы, фазы, психологические особенности. Профессиональные деструкции: признаки и психологическое содержание. Синдром психического выгорания.	2	ОК-3
	Итого	2	
4 Управление конфликтами и профилактика моббинга	Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам. Типы и последствия конфликтов. Типы конфликтных личностей. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов. Факторы пола и возраста. Моббинг: виды, причины, последствия. Профилактика моббинга.	2	ОК-3
	Итого	2	
Итого за семестр		8	

### 5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Последующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации		+		+
2 Менеджмент	+			
3 Управление человеческими ресурсами		+	+	+

### 5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
ОК-3	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Собеседование, Опрос на занятиях, Тест

### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП

### 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП

### 8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8. 1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1 Психология управления в системе менеджмента	Предмет психологии: психические процессы, психические свойства, психические состояния и психические образования личности. Французские философы-просветители. Английские философы. И.Кант. Русские психологи. Экономический детерминизм. Фрейдизм, бихевиоризм, гуманистическая психология, гештальтпсихология, когнитивная психология и их вклад в психологию управления. Психология управления: стороны управленческой деятельности.	3	ОК-3
	Итого	3	
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Темперамент, характер, способности и направленность личности. Основные социально-психологические характеристики коллектива: информированность, дисциплина, активность, организованность, сплоченность. Мо-	3	ОК-3

	<p>раально-психологический климат коллектива. Нравственно-психологические качества руководителя: порядочность, правдивость, уважение личности подчиненного и справедливое к нему отношение, характер реакции руководителя на критику, умение влиять на поведение подчиненных, способность привлекать к себе людей. Мировоззренческие и психолого-педагогические качества руководителя.</p>		
	Итого	3	
3 Психологические кризисы профессионального развития	<p>Фазы профессионального развития. Факторы профессиональных кризисов. Фазы профессионального кризиса. Способы преодоления профессионального кризиса. Психологическое содержание профессиональных деструкций. Склонность к профдепрессиям. Составляющие и симптомы синдрома психического выгорания. Признаки деструкции.</p>	3	ОК-3
	Итого	3	
4 Управление конфликтами и профилактика моббинга	<p>Понятие конфликта. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам. Виды конфликтов. Типы конфликтных личностей. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов, Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Конфликты между руководством и подчиненными, возникающие на почве разногласия в определении целей и ценностей. Факторы пола и возраста в конфликтах. Моббинг: виды, причины, последствия. Профилактика моббинга.</p>	3	ОК-3
	Итого	3	
Итого за семестр		12	

### 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
3 семестр				
1 Психология	Подготовка к практиче-	14	ОК-3	Конспект самоподготов-

управления в системе менеджмента	ским занятиям, семинарам			ки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	24		
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	14	ОК-3	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	24		
3 Психологические кризисы профессионального развития	Выполнение контрольных работ	19	ОК-3	Конспект самоподготовки, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	14		
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	43		
4 Управление конфликтами и профилактика моббинга	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	14	ОК-3	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	24		
Итого за семестр		115		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		124		

### 9.1. Темы контрольных работ

1. Стадии профессионального развития
2. Синдром психологического выгорания
3. Профессиональные деструкции
4. Профессиональные акцентуации характера
5. Профилактика психологического выгорания
6. Диагностика кризисов профессионального развития

### 9.2. Вопросы для подготовки к практическим занятиям, семинарам

1. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
2. Типы конфликтных личностей.
3. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов,
4. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
5. Факторы пола и возраста в конфликтах.
6. Виды моббинга и методы профилактики.
7. Фазы профессионального развития.
8. Факторы профессиональных кризисов.
9. Фазы профессионального кризиса.
10. Способы преодоления профессионального кризиса.

11. Психологическое содержание профессиональных деструкций.
12. Склонность к профдепрессиям.
13. Составляющие и симптомы синдрома психического выгорания.
14. Темперамент, характер, способности и направленность личности. Основные социально-психологические характеристики коллектива. Морально-психологический климат коллектива.
15. Нравственно-психологические качества руководителя.
16. Мирозренческие и психолого-педагогические качества руководителя.
17. Психические процессы, психические свойства, психические состояния и психические образования личности.
18. Французские философы-просветители.
19. Английские философы. И.Кант.
20. Русские психологи.
21. Экономический детерминизм.
22. Фрейдизм, бихевиоризм, гуманистическая психология, гештальтпсихология, когнитивная психология и их вклад в психологию управления.

### **9.3. Вопросы на проработку лекционного материала**

1. Предмет психологии.
2. Развитие психологии управления.
3. Психология управления: стороны управленческой деятельности.
4. Факторы и фазы профессионального кризиса.
5. Способы преодоления профессионального кризиса.
6. Профессиональные депрессии.
7. Синдром психического выгорания.
8. Признаки деструкции.
9. Основные социально-психологические характеристики коллектива: информированность, дисциплина, активность, организованность, сплоченность.
10. Нравственно-психологические качества руководителя: порядочность, правдивость, уважение личности подчиненного и справедливое к нему отношение, характер реакции руководителя на критику, умение влиять на поведение подчиненных, способность привлекать к себе людей.
11. Типы конфликтных личностей: демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхточный, бесконфликтный.
12. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов,
13. Конфликты между руководством и подчиненными, возникающие на почве разногласия в определении целей и ценностей.

### **10. Курсовая работа (проект)**

Не предусмотрено РУП

### **11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов**

Не предусмотрено

### **12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **12.1. Основная литература**

1. Щербатых, Юрий Викторович. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах [Текст] : справочное пособие / Ю. В. Щербатых. - М. : КноРус, 2011. - 248 с. : ил. - Библиогр.: с. 239-242. - ISBN 978-5-406-00764-8 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)
2. Социология и психология управления : учебное пособие / Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики ; сост. Ф. А. Красина. - М. : ТМЦДО, 2007. - 150 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 150. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)
3. Андреева, Галина Михайловна. Социальная психология : Учебник для вузов / Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект-Пресс, 2008. - 362[5] с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.: с. 355-360. - ISBN 978-5-7567-0274-3 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

#### **12.2. Дополнительная литература**

1. Социальная психология. Практикум : Учебное пособие для вузов / Т. В. Фоломеева [и

### **12.3 Учебно-методические пособия**

#### **12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Земцова, Людмила Владимировна. Организационное поведение : Методические указания по проведению практических занятий по курсу: "Организационное поведение" для студентов специальности 080507 - Менеджмент организации, 080505 - Управление персоналом / Л. В. Земцова ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТУСУР, 2007. - 164 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 164. (наличие в библиотеке ТУСУР - 50 экз.)
2. Психология в профессиональной деятельности: Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине всех направлений подготовки / Смольникова Л. В. - 2016. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6420>, дата обращения: 15.05.2017.

#### **12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

##### **Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

##### **Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

##### **Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### **12.4. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение**

1. Электронная библиотека <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/12136/ogl.shtml>
2. Большая психологическая энциклопедия <http://psychology.academic.ru/>
3. Гуманитарно-правовой портал <http://psyera.ru/5408/predmet-psihologii-upravleniya>
4. Психологический портал <http://psylist.net/uprav/>

## **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины**

#### **13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской, компьютером, экраном, проектором и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

#### **13.1.2. Материально-техническое обеспечение для практических занятий**

Для проведения практических (семинарских) занятий используется учебная аудитория, расположенная по адресу г.Томск, ул. Красноармейская, 146, 5 этаж, ауд.501. Состав оборудования: Учебная мебель; Доска магнитно-маркерная -1шт.; Компьютер, проектор, экран.

#### **13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 146, 2 этаж, ауд. 204. Состав оборудования: учебная мебель; компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информаци-

онно-образовательную среду университета.

### **13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов с нарушениями слуха предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов с нарушениями зрения предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.

При обучении студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## **14. Фонд оценочных средств**

### **14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации**

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

### **14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

**Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью**

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

### **14.3 Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;

- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)**

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ П. Е. Троян  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**Психология управленческой деятельности**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление проектом**

Форма обучения: **заочная**

Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **2**

Семестр: **3**

Учебный план набора 2016 года

Разработчик:

– доцент каф. менеджмента Т. Д. Санникова

Экзамен: 3 семестр

Томск 2017

## 1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>Должен знать этапы развития психологии управления значение для психологии управления основных школ психологии методы психологии управления социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания виды и методы разрешения конфликтов;</p> <p>Должен уметь использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности;</p> <p>Должен владеть навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов;</p>

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем

Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении
---------------------------------------	-----------------------------------	--	--------------------------------

## 2 Реализация компетенций

### 2.1 Компетенция ОК-3

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	этапы развития психологии управления и значение для психологии управления основных школ психологии методы психологии управления социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания виды и методы разрешения конфликтов	использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практические занятия;</li> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная работа;</li> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Конспект самоподготовки;</li> <li>• Собеседование;</li> <li>• Опрос на занятиях;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Экзамен;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная работа;</li> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Конспект самоподготовки;</li> <li>• Собеседование;</li> <li>• Опрос на занятиях;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Экзамен;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Экзамен;</li> </ul>

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• этапы развития психологии управления ;</li> <li>• значение для психологии управления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать методы диагностики социально-психологических характеристик лично-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива,</li> </ul>

	<p>основных школ психологии ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методы психологии управления ;</li> <li>• социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя ;</li> <li>• виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• виды и методы разрешения конфликтов ;</li> </ul>	<p>сти, коллектива, руководителя ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности;</li> </ul>	<p>руководителя ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• навыками разрешения организационных конфликтов ;</li> </ul>
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• методы психологии управления ;</li> <li>• социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя ;</li> <li>• виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• виды и методы разрешения конфликтов ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• навыками разрешения организационных конфликтов ;</li> </ul>
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ;</li> <li>• виды и методы разрешения конфликтов ;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками разрешения организационных конфликтов ;</li> </ul>

### 3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются 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, в следующем составе.

#### 3.1 Вопросы на самоподготовку

- 1. Термином «личность» обозначают:
  - 1) индивида в совокупности его социально значимых качеств и черт, выраженных в неповторимых особенностях его сознания и деятельности
  - 2) отдельного представителя биологического вида Homo Sapiens
  - 3) индивидуальные особенности человека, характеризующие скорость и ритм протекания его психических процессов, степень устойчивости его чувств
- 
- 2. Что из перечисленного относится к свойствам личности?
  - 1) темперамент
  - 2) характер

- 3) самооценка
- 4) способности
- 5) физиология
- 
- 3. Заполните пропуск:
- Темперамент человека, быстро реагирующего на изменения окружающей среды и относительно легко переживающего неудачи, называется \_\_\_\_\_.
- 
- 5. Отметьте верные утверждения:
- 1) психология управления изучает влияние личности работника на организацию и менеджеров
- 2) решаемые психологией управления проблемы имеют прикладной характер
- 3) нормы и правила поведения для всех организаций универсальны (одинаковы)
- 4) основной задачей психологии управления является решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний

### **3.2 Тестовые задания**

- 1. Предмет психологии управления – это
- 1) деятельность должностных лиц, возглавляющих человеческие коллективы
- 2) особенности группового поведения и межличностных отношений
- 3) влияние личности работника на руководителя
- 
- 2. Психологическая предрасположенность индивида к определенному поведению – это
- 1) темперамент
- 2) личностная установка
- 3) индивидуализм
- 
- 3. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее
- 1) знания, умения и навыки
- 2) доминирующие черты характера
- 3) цели и мотивы поведения
- 
- 4. Потребности связаны с направленностью личности, потому что
- 1) рождают мотивы, которые становятся целями
- 2) они всегда неизменны, особенно материальные
- 3) формируются чаще всего подсознательно
- 
- 5. Цель психологии управления заключается в
- 1) изучении мотивов поведения руководителей в процессе управления организацией
- 2) анализе потребностей работников для формирования системы мотивации персонала
- 3) применении идей и методов психологии для повышения эффективности управленческой деятельности
- 
- 6. Зачем изучать иррациональные проявления психики в организационном управлении?
- 1) это полезно для формирования рабочих команд
- 2) необходимо для формирования кадрового резерва
- 3) может пригодиться в урегулировании конфликтов
- 4) можно использовать в планировании производства
- 
- 7. С какой целью используют психологическое тестирование?
- 1) для определения уровня знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе обуче-

ния

- 2) чтобы оценить уровень интеллектуального развития или способностей испытуемого к приобретению новых знаний
- 3) чтобы выявить, насколько психические качества испытуемого соответствуют уже ранее выявленным психическим нормам и стандартам
- 
- 8. К активным исследовательским методам управленческой психологии относится
  - 1) естественный эксперимент
  - 2) лабораторный эксперимент
  - 3) включенное наблюдение
  - 4) скрытое наблюдение
- 
- 9. Внутригрупповой конфликт развивается на стадии
  - 1) зарождения
  - 2) бурного развития
  - 3) нормального функционирования
  - 4) разрушения
- 
- 10. Ролевой конфликт возникает, когда
  - 1) человек подвергается воздействию противоположных ролевых ожиданий
  - 2) культура организации противоречит культуре группы
  - 3) групповая роль не устраивает участника группы
- 
- 11. При улаживании разногласий подчиненных менеджер должен:
  - 1) сразу применить дисциплинарное воздействие
  - 2) выяснить причину разногласий
  - 3) самоустраниться и дать возможность подчиненным самим разобраться
  - 4) стремиться уладить разногласия на ранней стадии

### **3.3 Темы домашних заданий**

- 1. Нравственно-психологические качества руководителя.
- 2. Психология группы.
- 3. Моббинг: виды, причины, последствия.
- 4. Типы конфликтных личностей.

### **3.4 Вопросы на собеседование**

- 1. Как соотносятся между собой психология труда и психология управления?
- 2. Зачем изучать иррациональные проявления психики в организационном управлении?
- 3. Что относится к свойствам личности?
- 4. С какой целью используют психологическое тестирование?
- 5. Что является признаком культуры личности?

### **3.5 Темы опросов на занятиях**

- Типы конфликтных личностей: демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхточный, бесконфликтный.
  - Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов,
  - Конфликты между руководством и подчиненными, возникающие на почве разногласия в определении целей и ценностей.
  - Основные социально-психологические характеристики коллектива: информированность, дисциплина, активность, организованность, сплоченность.
  - Нравственно-психологические качества руководителя: порядочность, правдивость, уважение личности подчиненного и справедливое к нему отношение, характер реакции руководителя на критику, умение влиять на поведение подчиненных, способность привлекать к себе людей.

- Факторы и фазы профессионального кризиса.
- Способы преодоления профессионального кризиса.
- Профессиональные депрессии.
- Синдром психического выгорания.
- Признаки деструкции.
- Фазы профессионального развития.
- Факторы профессиональных кризисов.
- Фазы профессионального кризиса.
- Способы преодоления профессионального кризиса.
- Психологическое содержание профессиональных деструкций.
- Склонность к профдепрессиям.
- Составляющие и симптомы синдрома психического выгорания.
- Предмет психологии.
- Развитие психологии управления.
- Психология управления: стороны управленческой деятельности.
- Темперамент, характер, способности и направленность личности. Основные социально-психологические характеристики коллектива. Морально-психологический климат коллектива.
- Нравственно-психологические качества руководителя.
- Мировоззренческие и психолого-педагогические качества руководителя.
- Психические процессы, психические свойства, психические состояния и психические образования личности.
- Французские философы-просветители.
- Английские философы. И.Кант.
- Русские психологи.
- Экономический детерминизм.
- Фрейдизм, бихевиоризм, гуманистическая психология, гештальтпсихология, когнитивная психология и их вклад в психологию управления.
- Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
- Типы конфликтных личностей.
- Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов,
- Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
- Факторы пола и возраста в конфликтах.
- Виды моббинга и методы профилактики.

### **3.6 Темы контрольных работ**

- 1. Стадии профессионального развития
- 2. Синдром психологического выгорания
- 3. Профессиональные деструкции
- 4. Профессиональные акцентуации характера
- 5. Профилактика психологического выгорания
- 6. Диагностика кризисов профессионального развития

### **3.7 Экзаменационные вопросы**

- 1. Психология – это наука:
- 1) изучающая психические расстройства, методы их диагностики, профилактики и лечения
- 2) об общих закономерностях функционирования психики как особой формы жизнедеятельности
- 3) об обществе, его функционировании, системе отношений, взаимодействии людей
- 
- 2. Термин «психика» означает:
- 1) функцию мозга, заключающуюся в отражении объективной действительности в иде-

альных образах

- 2) субъективное переживание событий внешнего мира и жизни самого индивида
- 3) способность мышления, рационального познания
- 
- 3. Предметом психологии являются:
  - 1) психические расстройства и методы их диагностики
  - 2) общая психопатология и девиантное поведение
  - 3) психические процессы, свойства и состояния
- 
- 4. Познавательным психическим процессам присуще
  - 1) ощущение, восприятие, представление, внимание, воображение, память, мышление
  - 2) сознательный контроль человеком своего поведения
  - 3) пристрастное, непосредственное переживание ситуаций
- 
- 5. Психические свойства личности включают в себя:
  - 1) характер и темперамент
  - 2) знания и убеждения
  - 3) направленность и способности
  - 4) привычки и навыки
- 
- 6. К теоретическим принципам психологии относятся
  - 1) универсальность психологических проявлений
  - 2) генетический подход к психическим явлениям
  - 3) изучение психики человека во взаимосвязи биологических и социальных факторов
  - 4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека
- 
- 7. Самонаблюдение
  - 1) является объективным методом исследования психических явлений
  - 2) это – субъективный метод исследования
  - 3) не является методом исследования психических явлений
- 
- 8. К объективным методам исследования психической деятельности относятся:
  - 1) самонаблюдение
  - 2) исследования мозга и строения нервной системы
  - 3) анализ личного опыта исследователя
  - 4) анализ влияния физиологических факторов
- 
- 9. К моральным чертам характера относятся:
  - 1) целеустремленность, настойчивость, нерешительность, упрямство, храбрость
  - 2) чуткость, гуманность, правдивость, внимательность, лживость, коллективизм
  - 3) вспыльчивость, нежность, плаксивость, обидчивость, страстность
- 
- 10. Способности человека
  - 1) это знания и умения, которыми обладает человек
  - 2) невозможно развить, это врожденные качества
  - 3) формируются в процессе взаимодействия человека с другими людьми
- 
- 11. Психологическая предрасположенность индивида к определенному поведению – это
  - 1) темперамент
  - 2) личностная установка

- 3) индивидуализм
- 
- 12. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее
  - 1) знания, умения и навыки
  - 2) доминирующие черты характера
  - 3) цели и мотивы поведения
  -
- 13. Бихевиоризм изучал
  - 1) состояние сознания человека
  - 2) самоактуализацию личности
  - 3) иррациональные проявления психики
  - 4) причины поведения человека
  -
- 14. Проблемы личностного выбора и смысла существования рассматривались
  - 1) фрейдизмом
  - 2) гуманистической психологией
  - 3) бихевиоризмом
  - 4) когнитивной психологией
  -
- 15. Отметьте принципы гештальтпсихологии:
  - 1) связь между стимулом и реакцией
  - 2) идея образа как целостного образования
  - 3) принцип изоморфизма
  - 4) идея ассимиляции и контраста
  - 5) иррациональность поведения
  -
- 16. Когнитивная психология изучает:
  - 1) психические познавательные процессы
  - 2) проблемы наилучшего личностного выбора
  - 3) проблемы управления поведением
  -
- 17. Стереотипы – это
  - 1) индивидуальные качества человека, выявляющие его восприятие организационных проблем
  - 2) схематизированный, упрощенный образ какого-либо явления, фиксирующий
  - 3) в себе лишь некоторые его черты
  - 4) отношение человека к окружающему миру
  -
- 18. Влияние самого общего впечатления о человеке на дальнейшую оценку его поведения называется
  - 1) эффект ореола
  - 2) эффект новизны
  - 3) эффект первого впечатления
  -
- 19. Ожидания окружающих определенного поведения от человека в конкретной ситуации называются:
  - 1) ролевое восприятие
  - 2) психологический контракт
  - 3) ролевые представления
  -

- 20. Психологический контракт – это
- 1) индивидуальное представление человека о необходимом в конкретной ситуации поведении
- 2) взаимные ожидания работодателя и работника определенного поведения в организации
- 3) ожидания окружающих определенного поведения от человека в конкретной ситуации

#### **4 Методические материалы**

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

##### **4.1. Основная литература**

1. Щербатых, Юрий Викторович. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах [Текст] : справочное пособие / Ю. В. Щербатых. - М. : КноРус, 2011. - 248 с. : ил. - Библиогр.: с. 239-242. - ISBN 978-5-406-00764-8 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)
2. Социология и психология управления : учебное пособие / Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики ; сост. Ф. А. Красина. - М. : ТМЦДО, 2007. - 150 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 150. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)
3. Андреева, Галина Михайловна. Социальная психология : Учебник для вузов / Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект-Пресс, 2008. - 362[5] с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.: с. 355-360. - ISBN 978-5-7567-0274-3 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

##### **4.2. Дополнительная литература**

1. Социальная психология. Практикум : Учебное пособие для вузов / Т. В. Фоломеева [и др.] ; ред. : Т. В. Фоломеева. - М. : Аспект-Пресс, 2006. - 477[3] с. : ил. - Библиогр. в конце частей. - ISBN 5-7567-0431-0 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

##### **4.3. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Земцова, Людмила Владимировна. Организационное поведение : Методические указания по проведению практических занятий по курсу: "Организационное поведение" для студентов специальности 080507 - Менеджмент организации, 080505 - Управление персоналом / Л. В. Земцова ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТУСУР, 2007. - 164 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 164. (наличие в библиотеке ТУСУР - 50 экз.)
2. Психология в профессиональной деятельности: Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине всех направлений подготовки / Смольникова Л. В. - 2016. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6420>, свободный.

##### **4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы**

1. Электронная библиотека <http://www.universalinternetlibrary.ru/book/12136/ogl.shtml>
2. Большая психологическая энциклопедия <http://psychology.academic.ru/>
3. Гуманитарно-правовой портал <http://psyera.ru/5408/predmet-psihologii-upravleniya>
4. Психологический портал <http://psylist.net/uprav/>