

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
 Директор департамента образования

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 ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управленческой деятельности

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
 Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
 Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
 Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
 Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
 Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
 Курс: **4**
 Семестр: **8**
 Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности | 8 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|-----------|-------|---------|
| 1 | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 8 | 8 | часов |
| 2 | Контроль самостоятельной работы | 2 | 2 | часов |
| 3 | Всего контактной работы | 10 | 10 | часов |
| 4 | Самостоятельная работа | 94 | 94 | часов |
| 5 | Всего (без экзамена) | 104 | 104 | часов |
| 6 | Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 | часов |
| 7 | Общая трудоемкость | 108 | 108 | часов |
| | | | 3.0 | З.Е. |

Контрольные работы: 8 семестр - 1
 Зачет: 8 семестр

Томск 2018

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «__» _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент кафедры экономики

_____ Н. В. Шимко

Заведующий обеспечивающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО

_____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

_____ Ю. В. Морозова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)

_____ Т. В. Архипова

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 основными концепциями, понятиями, закономерностями психологии управления;
- изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива;
- изучение психологических особенностей руководства и лидерства;
- изучение психологических законов общения и организационных коммуникаций;
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникациях;
- формирование готовности нести за организационно-управленческие решения ответственность с позиций их социальной значимости.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управленческой деятельности» (Б1.В.ОД.4) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Теория лидерства, Управление персоналом организации.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;
- ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** значение психологии для эффективного управления организацией, планирования, постановки целей, мотивации и контроля; психологические аспекты мотивации и потребности людей в организации и методы их удовлетворения; современные представления о лидерстве, руководстве, управлении конфликтами; закономерности группового поведения людей;
- **уметь** планировать индивидуальную и командную работу людей в организации, выбирать эффективные методы поощрения и наказания по результатам работы; выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение поставленных целей; определять и учитывать психологические проблемы при принятии решений; использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности; определять социальную значимость принимаемых управленческих решений;
- **владеть** навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя; навыками использования различных стилей лидерства в зависимости от ситуации; навыками использования групп для принятия решений; навыками разрешения конфликтов с учетом социальной значимости принимаемых решений; навыками укрепления авторитета и власти.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---------------------------|-------------|----------|
|---------------------------|-------------|----------|

| | | |
|---|-----|-----------|
| | | 8 семестр |
| Контактная работа (всего) | 10 | 10 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП) | 8 | 8 |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего) | 94 | 94 |
| Подготовка к контрольным работам | 16 | 16 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 78 | 78 |
| Всего (без экзамена) | 104 | 104 |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 |
| Общая трудоемкость, ч | 108 | 108 |
| Зачетные Единицы | 3.0 | |

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 | СРП, ч | КСР, ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|--------|--------|--------------|----------------------------|-------------------------|
| 8 семестр | | | | | |
| 1 Основные принципы и методы психологии | 1 | 2 | 6 | 7 | ОПК-2, ПК-2 |
| 2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства. | 1 | | 6 | 7 | ОПК-2, ПК-2 |
| 3 Психология принятия решений. | 1 | | 8 | 9 | ОПК-2, ПК-2 |
| 4 Поведение людей в группах | 1 | | 10 | 11 | ОПК-2, ПК-2 |
| 5 Психология общения и организационные коммуникации | 1 | | 20 | 21 | ОПК-2, ПК-2 |
| 6 Управление организационными конфликтами | 1 | | 20 | 21 | ОПК-2, ПК-2 |
| 7 Психология власти и влияния в организации. | 1 | | 10 | 11 | ОПК-2, ПК-2 |
| 8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления. | 1 | | 14 | 15 | ОПК-2, ПК-2 |
| Итого за семестр | 8 | 2 | 94 | 104 | |
| Итого | 8 | 2 | 94 | 104 | |

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

| Названия разделов | Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|--|-----------------|-------------------------|
| 8 семестр | | | |
| 1 Основные принципы и методы психологии | Психология как наука: что исследуется и как. Личность, ее характеристики и способности. Становление и развитие психологии управления как науки. Предмет и задачи психологии управления. Методы исследования психологии управления. Методы организационной психологии в профессиональном отборе кадров. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства. | Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы. Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Психология принятия решений. | Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 4 Поведение людей в группах | Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплоченность группы. Принятие решений в группе. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 5 Психология общения и организационные коммуникации | Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Невербальное общение. Индивидуальные различия в общении. Психологические явления в процессе коммуникации. Коммуникационные цепочки: формальные каналы общения в | 1 | ОПК-2, ПК-2 |

| | | | |
|---|--|---|-------------|
| | группах. Неформальное общение. Влияние организационной структуры на информационные потоки. | | |
| | Итого | 1 | |
| 6 Управление организационными конфликтами | Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Управление разногласиями. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 7 Психология власти и влияния в организации. | Сила, влияние и власть в организации. Влияние. Власть. Политика как борьба за власть и применение власти. Политика влияния на личность. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления. | Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Модели организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации. Изменение организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры. Культура, социальная ответственность и этика управления. | 1 | ОПК-2, ПК-2 |
| | Итого | 1 | |
| 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 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Предшествующие дисциплины | | | | | | | | |
| 1 Менеджмент | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 2 Теория лидерства | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 3 Управление персоналом организации | + | + | + | + | + | + | + | + |
| Последующие дисциплины | | | | | | | | |
| 1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | + | + | + | | | | + |

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, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Компетенции | Виды занятий | | | Формы контроля |
|-------------|--------------|-----|-----------|---|
| | СРП | КСР | Сам. раб. | |
| ОПК-2 | + | + | + | Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест |
| ПК-2 | + | + | + | Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест |

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

| № | Вид контроля самостоятельной работы | Трудоемкость (час.) | Формируемые компетенции |
|-----------|---|---------------------|-------------------------|
| 8 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ОПК-2, ПК-2 |
| Итого | | 2 | |

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 |
|---|---|-----------------|-------------------------|----------------|
| 8 семестр | | | | |
| 1 Основные принципы и методы психологии | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 6 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Тест |
| | Итого | 6 | | |
| 2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства. | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 6 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Тест |
| | Итого | 6 | | |
| 3 Психология принятия решений. | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 8 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Тест |
| | Итого | 8 | | |
| 4 Поведение людей в группах | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Тест |
| | Итого | 10 | | |

| | | | | |
|---|---|----|-------------|---------------------------------|
| 5 Психология общения и организационные коммуникации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 12 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 8 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 6 Управление организационными конфликтами | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 12 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 8 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 7 Психология власти и влияния в организации. | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Тест |
| 8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления. | Итого | 10 | ОПК-2, ПК-2 | Зачет, Тест |
| | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 14 | | |
| | Итого | 14 | | |
| | Выполнение контрольной работы | 2 | ОПК-2, ПК-2 | Контрольная работа |
| Итого за семестр | | 94 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Зачет |
| Итого | | 98 | | |

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 372 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9/psihologiya-upravleniya> (дата обращения: 29.08.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Психология труда [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 485 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3.- Доступ из личного кабинета студента - Режим доступа — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4D876838-F667-4B3A-AD96-87EEB7250E4E/psihologiya-truda> (дата обращения: 29.08.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова, Т. Д. Психология управления [Электронный ресурс]: Методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. Д. Санникова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 29.08.2018).

2. Санникова, Т. Д. Психология управления : электронный курс / Т. Д. Санникова. – Томск : ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента.

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «Юрайт»: www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://biblio.fdo.tusur.ru/>)

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 и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip
- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
- Microsoft Windows

– OpenOffice

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеомониторов для комфортного просмотра.

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

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. 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.

2. 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.
3. Основными задачами психологии управления являются:
- 1) разработка методов принятия решений;
 - 2) исследование механизмов мотивации человека;
 - 3) анализ социальной направленности группы;
 - 4) исследование психических особенностей лидерства;
 - 5) изучение процессов группового взаимодействия;
 - 6) анализ психических процессов.
4. В качестве мотивирующих факторов в своей двухфакторной теории Ф. Герцберг выделил:
- 1) уровень зарплаты;
 - 2) условия работы;
 - 3) уровень ответственности;
 - 4) возможности продвижения.
5. В соответствии с теорией Х. Д. МакГрегора работник:
- 1) способен к самоконтролю;
 - 2) трудится только под принуждением;
 - 3) амбициозен;
 - 4) избегает ответственности.
6. Директивно-автократический стиль лидерства лучше применять при работе:
- 1) со специалистами без должного опыта, не участвующими в принятии решений в связи с низкой квалификацией;
 - 2) с высококвалифицированными специалистами, предпочитающими работать самостоятельно, но не участвующими в процессе принятия решений;
 - 3) со специалистами средней квалификации, амбициозными и желающими участвовать в принятии решений.
7. Согласно теории ситуационного руководства, «зрелость» подчиненных – это:
- 1) комплекс знаний, умений и практических навыков;
 - 2) готовность принять ответственность за свое поведение;
 - 3) уровень компетентности в производственных вопросах;
 - 4) готовность подчиняться распоряжениям руководителя.
8. Сущность теории руководства «путь – цель» Р. Хауса заключается в том, что
- 1) подчиненные будут положительно относиться только к тому руководителю, который прояснит им суть заданий и уменьшит препятствия их выполнения;
 - 2) удовлетворение от работы, мотивация и фактическое выполнение заданий будут повышаться в условиях полной самостоятельности и невмешательства руководителя в процесс;
 - 3) эффективный руководитель ставит цель и дает подчиненным свободу в выборе средств, контролируя только конечный результат.
9. Эвристический подход к принятию адекватных решений заключается:
- 1) в применении правил подходящего поведения, ранее опробованных в сходных ситуациях;
 - 2) в упрощении и уменьшении объема информации, прежде чем данной информацией можно воспользоваться;
 - 3) в ограничении круга предпочтений и вариантов решения без рассмотрения всех противоречий или возможностей.
10. Творческая активность участников группы снижается в процессе принятия коллективных решений из-за
- 1) эффекта поляризации;
 - 2) феномена «выученного диссонанса»;
 - 3) эффекта «асимметрии качества решений»;
 - 4) феномена идиосинкразического кредита.
11. В группе факторов, определяющих поведение рабочих групп, организационная стратегия является фактором:

- 1) внутригрупповой среды;
- 2) не влияющим на деятельность группы;
- 3) внешней среды по отношению к группе.

12. При исследовании размера групп Рингельманном была выявлена проблема общественного безразличия, которая обусловлена:

- 1) убеждением, что все остальные члены группы не вносят свою лепту в достижение результатов;
- 2) убеждением, что каждый член группы выполняет определенную роль в группе;
- 3) рассеиванием ответственности;
- 4) концентрацией внимания на второстепенных задачах группы.

13. Отметьте слабые стороны группового принятия решений:

- 1) предлагается большое количество подходов и альтернатив вследствие разнообразия взглядов;
- 2) возрастает влияние доминирующей коалиции на эффективность группы;
- 3) увеличивается время на принятие решения;
- 4) возрастает ответственность членов группы за принятие решения.

14. Для управления внешним окружением, воздействующим на работу команды, необходимо

- 1) умение рисковать;
- 2) установление связей;
- 3) политическое чутье;
- 4) агрессивность.

15. К нецентрализованным коммуникационным сетям в формальных каналах общения относятся:

- 1) «мельница»;
- 2) «пятиугольник»;
- 3) «цепочка»;
- 4) «пятиугольник со звездой».

16. Согласно исследованиям Р. Пич и К. Ливернэш, частые смены видов производимой продукции и изменения производственного процесса

- 1) могут вызвать увеличение количества жалоб;
- 2) не влияют на количество жалоб работников;
- 3) снижают количество жалоб в организации.

17. Официальная власть базируется на силе:

- 1) ресурсов;
- 2) должности;
- 3) личности;
- 4) компетентности.

18. К тактическим приемам завоевания и укрепления политической власти в организации (по Р. Чалдину) относятся:

- 1) селективные услуги;
- 2) создание личного имиджа;
- 3) альянсы;
- 4) аппаратные игры;
- 5) развитие знаний и навыков.

19. Признаками культуры власти являются:

- 1) централизованное принятие решений;
- 2) опора на отдельные личности;
- 3) высокая степень формализации;
- 4) ориентация на проекты.

20. Этические нормы бизнеса создаются с целью

- 1) давления на рядовых работников;
- 2) внедрения в организации строгих правил делового этикета;
- 3) определения этических рекомендаций в процессах принятия решений;

4) победы в конкурентной борьбе за счет снижения этичности ведения дел.

14.1.2. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Предметом психологии являются:

- 1) психические расстройства и методы их диагностики;
- 2) общая психопатология и девиантное поведение;
- 3) психические процессы, свойства и состояния личности.

2. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее

- 1) знания, умения и навыки;
- 2) доминирующие черты характера;
- 3) цели и мотивы поведения.

3. 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.

4. Теория постановки целей заключается в том, что:

- 1) четко определенные цели мотивируют лучше, чем отсутствие конкретного задания;
- 2) мотивация работника выше, если не давать ему четко определенного задания;
- 3) цели не должны предполагать возможность соревноваться с другими работниками.

5. Теория ожидания в практике повышения мотивации работников организации используется следующим образом:

1) разрабатывается схема «плата за результат»;

2) применяется система вознаграждений, одинаковых для всех работников;

3) реализуется гибкое управление системой дополнительных льгот;

4) устанавливается фиксированная заработная плата.

6. Роль лидера в самоуправляемой команде заключается:

- 1) в расширении возможностей команды;
- 2) в ответственности за все действия исполнителей;
- 3) в поддержании командного духа и доверия;
- 4) в использовании авторитарного стиля.

7. Стереотипы – это:

1) личностные факторы, которые отражают индивидуальные качества человека и влияют на его восприятие индивидуальных проблем;

2) схематизированный и упрощенный образ группы, человека, явления, фиксирующий в себе лишь некоторые его черты;

3) влияние самого общего личностного впечатления руководителя о работнике на дальнейшую оценку его поведения.

8. Ситуация, когда ограничение свободы действий или выбора порождает сильную ответную реакцию со стороны человека, называется эффект:

1) инерционный;

2) реактивного сопротивления;

3) «дополнительной альтернативы».

9. Стремление людей к принятию «адекватных решений» – это выбор и поиск:

1) самых лучших решений;

2) «удовлетворяющих условиям» решений;

3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.

10. Удовлетворяющее условиям решение принимается по следующим причинам:

1) сжатые временные сроки для принятия решения;

2) нежелание заниматься детальным анализом;

3) нежелание перейти к решению других вопросов;

- 4) высокая квалификация и большой опыт руководителя.
11. Ограниченная рациональность при принятии решений обусловлена:
- 1) особенностями человеческого ума, который не способен распределить и переработать большой объем информации;
 - 2) безграничными способностями познания;
 - 3) четкими целями организации;
 - 4) недостатком денег.
12. Выделяют следующие «феномены коллективных решений»:
- 1) групповое мышление;
 - 2) эффект поляризации;
 - 3) феномен иррациональности;
 - 4) феномен сложных событий;
 - 5) явление конформизма.
13. Причины, которые приводят к принятию некачественных групповых решений, согласно исследованиям И. Джениса, следующие:
- 1) группа избегает общего обзора всех имеющихся альтернатив и ограничивается обсуждением малого числа альтернативных курсов действий;
 - 2) группа проводит повторное обсуждение первоначально одобренного большинством курса действий, после того как выясняются риски и препятствия, не обсуждавшиеся ранее;
 - 3) члены группы не проявляют интерес к фактам и мнениям, которые могут быть интерпретированы как подтверждение правильности выбранной политики, и не склонны игнорировать прочие факты и мнения;
 - 4) члены группы мало внимания уделяют получению информации от экспертов в их собственных организациях, что могло бы помочь оценить потенциальные затраты и результаты.
14. Организация, с точки зрения психологии управления, – это
- 1) хозяйственная система, целью которой является зарабатывание прибыли;
 - 2) функция, противоположная «дезорганизации»;
 - 3) группа, состоящая из двух и более человек, взаимодействующих и зависящих друг от друга, объединившихся для достижения общей цели.
15. Психологический контракт – это
- 1) индивидуальное представление человека о необходимом поведении в конкретной ситуации;
 - 2) взаимные ожидания работодателем и работником определенного поведения в организации;
 - 3) ожидание членами группы определенного поведения от человека в конкретной ситуации.
16. Для повышения сплоченности группы менеджеру необходимо:
- 1) чаще обновлять состав группы;
 - 2) содействовать совместному времяпровождению членов группы;
 - 3) понизить статус группы и усложнить процедуру приобретения в ней членства;
 - 4) стимулировать соревнование с другими группами;
 - 5) поощрять не группу в целом, а отдельных членов группы.
17. Команды наиболее эффективны в случаях:
- 1) единодушия экспертов относительно оценки стратегических альтернатив;
 - 2) разработки стратегий в условиях высокой неопределенности среды;
 - 3) необходимости координации сложных работ;
 - 4) отсутствия сопротивления стратегическим изменениям.
18. Отметьте симптомы группового конформизма:
- 1) коллективное стремление к приукрашиванию действительности;
 - 2) умеренный оптимизм и взвешенные риски при принятии решений;
 - 3) непоколебимая вера в безусловное соответствие команды нормам морали;
 - 4) отсутствие безусловного единогласия в отношении суждений большинства.
19. Централизованные коммуникационные сети в формальных каналах общения более эффективны в случае, когда
- 1) ставятся легкие для выполнения задания;

- 2) существует большая загруженность руководителя;
- 3) решение требует большого количества информации.

20. Отметьте верное утверждение:

- 1) существуют универсальные тактики усиления влияния, применять которые можно с успехом в любой ситуации;
- 2) люди, использующие тактику «создание коалиции», добиваются наибольшего успеха в выполнении своих обязанностей;
- 3) тактики заискивания, личного обращения и обмена воздействуют на людей гораздо лучше в комбинации с другими тактиками.

14.1.3. Темы контрольных работ

Психология управленческой деятельности

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

Контрольная работа 1. Темы:

- 6) психология общения и организационные коммуникации;
- 7) управление организационными конфликтами.

1. Главной проблемой неформальных коммуникаций является:

- 1) двусмысленность слухов;
- 2) однозначность сообщений;
- 3) скорость передачи информации;
- 4) ограничения в системе.

2. К средствам невербального общения можно отнести:

- 1) стиль одежды;
- 2) использование пространства;
- 3) электронную почту;
- 4) манипулирование временем;
- 5) аргументы и факты.

3. При использовании электронных средств коммуникации

- 1) увеличиваются глубина и богатство общения;
- 2) психологический климат в организации улучшается;
- 3) может усилиться чувство отчуждения в коллективе;
- 4) возможности личных контактов при решении проблем могут быть потеряны.

4. Столкновение интересов и позиций различных членов группы является конфликтом:

- 1) внутриличностным;
- 2) межличностным;
- 3) межгрупповым.

5. Конфликт, уничтожающий координацию между группами и людьми в организации, называется:

- 1) продуктивным;
- 2) конструктивным;
- 3) деструктивным;
- 4) функциональным.

6. К организационным причинам возникновения конфликтов относятся:

- 1) ограниченность ресурсов;
- 2) взаимозависимость деятельности;
- 3) пристрастные отношения;
- 4) ролевые противоречия.

7. Если ситуация конфликта воспринимается сторонами как борьба, выходом из которой может быть только победа или поражение, выбирается стратегия:

- 1) избегания;
- 2) компромисса;
- 3) соперничества;
- 4) сотрудничества.

8. 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.

9. Поиск высокоэффективных взаимоприемлемых решений является главной задачей стратегии разрешения конфликтов, которая называется:

- 1) «победитель – побежденный»;
- 2) «победитель – победитель»;
- 3) «побежденный – побежденный».

10. Отметьте межличностные причины конфликтов:

- 1) неопределенность ответственности;
- 2) расхождения в системе ценностей;
- 3) нарушение территории;
- 4) несовместимость ролей.

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|-----------------------|--|--|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями | Собеседование по вопросам к зачету, | Преимущественно устная проверка |

| зрения | опрос по терминам | (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 материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 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.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.