

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-ae0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

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: **3**

Семестр: **6**

Учебный план набора 2014 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 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	89	89	часов
5	Всего (без экзамена)	99	99	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
			3.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1

Экзамен: 6 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

формирование у студентов системы знаний, умений и навыков в области профессионального решения психологических проблем управления, развития способности находить организационно-управленческие решения и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений, развития умений в разрешении конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1.2. Задачи дисциплины

- изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива;
- изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя;
- изучение психологических законов управленческих коммуникаций;
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
- формирование способности находить организационно-управленческие решения;
- формирование готовности нести за организационно-управленческие решения ответственность с позиций их социальной значимости.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управления» (Б1.Б.21) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Культурология, Теория лидерства, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление командой проекта, Управление человеческими ресурсами.

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** 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; значение психологии для эффективного управления организацией; современные представления о руководстве, лидерстве, управлении конфликтами; закономерности группового поведения людей; методы разрешения конфликтов; психологию организационной культуры, социальной ответственности и этики управления.

- **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 определять социальную значимость принимаемых управленческих решений; планировать индивидуальную и командную работу людей в организации; выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение поставленных целей; использовать командные принципы организации работы; 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 нахождения организационно-управленческих решений и понимание ответственности с позиций социальной значимости принимаемых решений; навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; 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
		6 семестр
Контактная работа (всего)	10	10
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	8	8
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	89	89
Подготовка к контрольным работам	25	25
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	64	64
Всего (без экзамена)	99	99
Подготовка и сдача экзамена	9	9
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
6 семестр					
1 Основные принципы и методы психологии	1	2	5	6	ОПК-2, ПК-2
2 Психология мотивации	1		6	7	ОПК-2, ПК-2
3 Психология руководства и лидерства	1		12	13	ОПК-2, ПК-2
4 Психология принятия решений	1		12	13	ОПК-2, ПК-2
5 Поведение людей в группах	1		12	13	ОПК-2, ПК-2
6 Психология общения и организационные коммуникации	1		10	11	ОПК-2, ПК-2

7 Управление организационными конфликтами	1		12	13	ОПК-2, ПК-2
8 Психология власти и влияния в организации	0		10	10	ОПК-2, ПК-2
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	1		10	11	ОПК-2, ПК-2
Итого за семестр	8	2	89	99	
Итого	8	2	89	99	

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
6 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	Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
3 Психология руководства и лидерства	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
4 Психология принятия решений	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
5 Поведение людей в группах	Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплоченность	1	ОПК-2, ПК-2

	группы. Принятие решений в группе. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды.		
	Итого	1	
6 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 группах. Неформальное общение. Влияние организационной структуры на информационные потоки.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
7 Управление организационными конфликтами	Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Управление разногласиями.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
9 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
	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	9
Предшествующие дисциплины									
1 Деловые коммуникации	+	+	+	+	+	+	+	+	+

2 Культурология	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Теория лидерства	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4 Теория менеджмента	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины									
1 Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2 Управление командой проекта	+	+	+	+	+	+	+	+	+
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, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции и	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, 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
6 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
6 семестр				

1 Основные принципы и методы психологии	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	4	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	1		
	Итого	5		
2 Психология мотивации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	4	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	6		
3 Психология руководства и лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	12		
4 Психология принятия решений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	12		
5 Поведение людей в группах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	12		
6 Психология общения и организационные коммуникации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	10		
7 Управление организационными конфликтами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен

	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	12		
8 Психология власти и влияния в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	10		
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	10		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		89		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
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: 03.09.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 231 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05717-1. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/4F1FC948-0545-47F3-A6DE-E723E2668B87/psihologiya-upravleniya> (дата обращения: 03.09.2018).

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. — Томск: ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 03.09.2018).

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 видеовеличителей 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. 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. Психология – это наука:
 - 1) об обществе, его функционировании, системе отношений, взаимодействии людей
 - 2) изучающая психические расстройства, методы их диагностики, профилактики и лечения
 - 3) об общих закономерностях функционирования психики как особой формы жизнедеятельности
3. Познавательным психическим процессам присуще
 - 1) ощущение, восприятие, представление, внимание, воображение, память, мышление
 - 2) пристрастное, непосредственное переживание ситуаций
 - 3) сознательный контроль человеком своего поведения
4. К теоретическим принципам психологии относятся
 - 1) учет ситуации

- 2) изучение психики человека в динамике
- 3) универсальность психологических проявлений
- 4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека
5. Гуманистические психологи утверждали, что
 - 1) всегда существует изначальный конфликт человека и общества
 - 2) только социальные успехи характеризуют полноту человеческой жизни
 - 3) связь между стимулом и реакцией человека может усиливаться путем подкрепления
6. Отметьте задачи психологии управления:
 - 1) разработка методов принятия решений
 - 2) исследование механизмов мотивации человека
 - 3) анализ организационных структур
 - 4) исследование психических особенностей лидерства
7. 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
8. С какой целью используют психологическое тестирование?
 - 1) для определения уровня знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе обучения
 - 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
9. К активным исследовательским методам управленческой психологии относится
 - 1) естественный эксперимент
 - 2) лабораторный эксперимент
 - 3) включенное наблюдение
 - 4) скрытое наблюдение
10. 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
11. К моральным чертам характера относятся:
 - 1) целеустремленность, настойчивость, нерешительность, упрямство, храбрость
 - 2) чуткость, гуманность, правдивость, внимательность, лживость, коллективизм
 - 3) вспыльчивость, нежность, плаксивость, обидчивость, страстность
12. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее
 - 1) знания, умения и навыки
 - 2) доминирующие черты характера
 - 3) цели и мотивы поведения
13. К социально-психологическим характеристикам коллектива относятся
 - 1) организованность
 - 2) текучесть кадров
 - 3) эффективность
 - 4) активность
14. Отметьте нравственно-психологическое качество, которое важнее всего для личности руководителя
 - 1) открытость
 - 2) порядочность
 - 3) решительность
15. Знания, убеждения, привычки, умения, навыки – это...
 - 1) психические образования личности

- 2) психические состояния личности
 - 3) психические свойства личности
 - 4) направленность личности
16. Скорость и ритм протекания психических процессов человека характеризует...
- 1) характер
 - 2) установки
 - 3) способности
 - 4) темперамент
17. Сплоченность коллектива – это...
- 1) степень сочетания в коллективе личных качеств его членов
 - 2) упорядочение функций, прав и ответственности членов коллектива
 - 3) мера тяготения членов коллектива друг к другу
 - 4) разделение общих ценностей
18. Вертикальный латентный моббинг может выражаться в...
- 1) игнорировании инициативы работника
 - 2) порче рабочих документов
 - 3) четких границах индивидуальной ответственности работника
 - 4) отторжении коллективом
19. Моббинг – это
- 1) психологическое преследование на работе
 - 2) формирование организационной культуры
 - 3) позитивно-нейтральное отношение работника к организации
20. Для профилактики моббинга можно использовать
- 1) коучинг
 - 2) супервизию
 - 3) информационный вакуум
 - 4) игнорирование конфликтов

14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных 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. Психология управления исследует следующие области управленческой деятельности:

- 1) проблемы профессионального отбора;
- 2) особенности группового поведения и межличностные отношения;
- 3) социальную направленность группы;
- 4) мотивацию людей в процессе их деятельности.

5. 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.
6. Ситуация, когда ограничение свободы действий или выбора порождает сильную ответную реакцию со стороны человека, называется эффект:
 - 1) инерционный;
 - 2) реактивного сопротивления;
 - 3) «дополнительной альтернативы».
7. Стремление людей к принятию «адекватных решений» – это выбор и поиск:
 - 1) самых лучших решений;
 - 2) «удовлетворяющих условиям» решений;
 - 3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Выделяют следующие «феномены коллективных решений»:
 - 1) групповое мышление;
 - 2) эффект поляризации;
 - 3) феномен иррациональности;
 - 4) феномен сложных событий;
 - 5) явление конформизма.
12. 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.
13. Целью управления конфликтами является:
 - 1) исключение конфликтной ситуации;
 - 2) приспособление к конфликтной ситуации;
 - 3) увеличение потенциальной пользы от решения конфликта.
14. Отметьте межличностные причины конфликтов:
 - 1) неопределенность ответственности;
 - 2) расхождения в системе ценностей;

- 3) нарушение территории;
- 4) несовместимость ролей.

15. Самыми эффективными психологическими приемами усиления влияния в организации являются:

- 1) воодушевляющий призыв;
- 2) рациональное убеждение;
- 3) создание коалиции;
- 4) консультация;
- 5) давление;
- 6) обмен.

16. Отношения между людьми, которые позволяют одному индивиду с определенной степенью вероятности заставить другого индивида изменить поведение в желательном направлении, называются:

- 1) власть;
- 2) влияние;
- 3) сила.

17. 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.

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. 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.

20. Роль организационной культуры заключается в том, что

- 1) работники самостоятельно выбирают модели поведения в конкретной ситуации;
- 2) она обеспечивает формирование общности, единого коллектива сотрудников;
- 3) она диктует правила внутреннего трудового распорядка.

14.1.3. Темы контрольных работ

Психология управления

1. Если субъективная оценка вероятности того или иного события зависит от веры человека в контролируемость этого события, имеет место:

- 1) ошибка игрока;
- 2) иллюзия контроля;
- 3) эффект наглядности;
- 4) феномен излюбленной альтернативы.

2. Инерционный эффект состоит в том, что

- 1) люди переоценивают значимость той идеи, которая первой пришла им в голову при решении проблемы;
- 2) люди не придают значимости той идее, которая первой пришла им в голову при решении проблемы;
- 3) люди охотно меняют первоначальную оценку значимости того или иного события при получении новой информации об этом событии.

3. 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.
4. Феномен «валентности» заключается в том, что
- 1) неприятные и нежелательные события кажутся людям более вероятными, чем приятные и желательные;
 - 2) люди оценивают вероятность хороших событий в их жизни на 15% ниже, а вероятность плохих – на 25% выше, чем у других;
 - 3) люди завышают вероятность событий с положительными исходами и занижают вероятности событий с отрицательными исходами.
5. 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.
6. Поиск высокоэффективных взаимоприемлемых решений является главной задачей стратегии разрешения конфликтов, которая называется:
- 1) «победитель – побежденный»;
 - 2) «победитель – победитель»;
 - 3) «побежденный – побежденный».
7. Конфликт, уничтожающий координацию между группами и людьми в организации, называется:
- 1) продуктивным;
 - 2) конструктивным;
 - 3) деструктивным;
 - 4) функциональным.
8. К организационным причинам возникновения конфликтов относятся:
- 1) ограниченность ресурсов;
 - 2) взаимозависимость деятельности;
 - 3) пристрастные отношения;
 - 4) ролевые противоречия.
9. 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.
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 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 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