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
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

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

Согласована на портале № 45231

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от « 14 » 6 2018 г.

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 кафедра 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

Согласована на портале № 45231

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

Согласована на портале № 45231

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

Согласована на портале № 45231

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

Согласована на портале № 45231

	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	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Согласована на портале № 45231

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	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				

Согласована на портале № 45231

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

Согласована на портале № 45231

	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).

Согласована на портале № 45231

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.;

Согласована на портале № 45231

- 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 видеоувеличителей 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

Согласована на портале № 45231

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

Согласована на портале № 45231

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.

Согласована на портале № 45231

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;

Согласована на портале № 45231

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:

Согласована на портале № 45231

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;

Согласована на портале № 45231

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;

Согласована на портале № 45231

– 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

Согласована на портале № 45231