МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **7, 8**
Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	7 семестр	8 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	4	8	часов
2	Практические занятия	4	4	8	часов
3	Всего аудиторных занятий	8	8	16	часов
4	Самостоятельная работа	64	96	160	часов
5	Всего (без экзамена)	72	104	176	часов
6	Подготовка и сдача зачета	0	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	108	180	часов
				5.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Зачёт: 8 семестр

Томск

Согласована на портале № 51185

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ _____ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф. Менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента) _____ В. Н. Жигалова

Профессор кафедры менеджмента _____ М. А. Афонасова

Согласована на портале № 51185

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

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

1.2. Задачи дисциплины

- ознакомление с этапами развития и теоретическими школами психологии управления;
- изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива;
- изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя;
- изучение методов профилактики морально-психологического преследования на работе и профессиональных кризисов;
- изучение этических норм взаимоотношений в организации;
- формирование навыков анализа и диагностики состояния социальной сферы организации;
- изучение методов предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания;
- формирование навыков реализации современные технологии социальной работы с персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управления» (Б1.В.2.1) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Менеджмент, Психофизиология профессиональной деятельности, Теория лидерства, Управление карьерой, Управление персоналом организации.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Стресс-менеджмент, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
- ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

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 современные технологии социальной работы с персоналом виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания
- **уметь** составлять планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе использовать методы диагностики и профилактики психического выгорания в профессиональной деятельности обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
- **владеть** навыками анализа социально-психологических характеристик личности, кол-

Согласована на портале № 51185

лектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе с учетом социальной значимости принимаемых решений навыками диагностики и профилактики профессионального выгорания навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		7 семестр	8 семестр
Аудиторные занятия (всего)	16	8	8
Лекции	8	4	4
Практические занятия	8	4	4
Самостоятельная работа (всего)	160	64	96
Проработка лекционного материала	68	32	36
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	68	32	36
Выполнение контрольных работ	24	0	24
Всего (без экзамена)	176	72	104
Подготовка и сдача зачета	4	0	4
Общая трудоемкость, ч	180	72	108
Зачетные Единицы	5.0		

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	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
7 семестр					
1 Психология управления в системе менеджмента	2	2	32	36	ПК-29
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	2	2	32	36	ПК-29
Итого за семестр	4	4	64	72	
8 семестр					
3 Психологические кризисы профессионального развития, деформации и выгорание	2	2	36	40	ПК-33
4 Моббинг и этические нормы взаимоотношений в организации	2	2	60	64	ПК-32, ПК-33

Согласована на портале № 51185

Итого за семестр	4	4	96	104	
Итого	8	8	160	176	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

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

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Психология управления в системе менеджмента	Предмет и принципы психологии. Развитие психологии управления. Школы психологии и их вклад в психологию управления. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления. Диагностика социальной сферы организации. Методы психологии управления: наблюдение, эксперимент, исследования документов и продуктов деятельности человека в организации, тестирование, анкетирование, беседа. Выбор методов в зависимости от фактического состояния социальной сферы организации.	2	ПК-29
	Итого	2	
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Личность, ее характеристики и способности. Темперамент и характер человека. Личностные установки и направленность. Психология руководителя: нравственно-психологические качества, признаки порядочности.Психология группы. Основные социально-психологические характеристики коллектива. Современные технологии социальной работы в коллективе. Планирование социального развития.	2	ПК-29
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
8 семестр			
3 Психологические кризисы профессионального развития, деформации и выгорание	Кризисы профессионального развития: факторы, фазы, психологические особенности. Профессиональные деструкции: признаки и психологическое содержание. Синдром психического выгорания: диагностика и профилактика.Профессиональные акцентуации характера.	2	ПК-33
	Итого	2	
4 Моббинг и этические нормы взаимоотношений в организации	Моббинг: виды, причины, последствия. Профилактика моббинга. Организационная культура как фактор возникновения психологических проблем. Этика взаимоотношений в трудовом коллективе. Пассивная агрессия. Ассертивное поведение.	2	ПК-32

Согласована на портале № 51185

	Итого	2	
Итого за семестр		4	
Итого		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
Предшествующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации				+
2 Менеджмент	+	+		
3 Психофизиология профессиональной деятельности		+	+	
4 Теория лидерства		+		
5 Управление карьерой			+	
6 Управление персоналом организации	+	+	+	+
Последующие дисциплины				
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	+	+		
2 Стресс-менеджмент			+	+
3 Управление человеческими ресурсами		+		

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

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

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

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-29	+	+	+	Конспект самоподготовки, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачёт, Тест
ПК-32	+	+	+	Конспект самоподготовки, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачёт, Тест
ПК-33	+	+	+	Контрольная работа, Конспект самоподготовки, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачёт, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

Согласована на портале № 51185

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Психология управления в системе менеджмента	1. Опрос по темам раздела.2. Тесты Айзенка, Белбина, Голланда.3. Составление плана исследования социальной сферы организации.4. Тестирование по темам раздела.	2	ПК-29
	Итого	2	
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	1. Опрос по темам раздела.2. Диагностика социально-психологических характеристик коллектива.3. Составление плана социального развития группы.4. Тестирование по темам раздела	2	ПК-29
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
8 семестр			
3 Психологические кризисы профессионального развития, деформации и выгорание	1. Опрос по темам раздела.2. Ситуационные задачи.3. Тестирование по темам раздела.	2	ПК-33
	Итого	2	
4 Моббинг и этические нормы взаимоотношений в организации	1. Опрос по темам раздела.2. Ситуационные задачи.3. Тестирование по темам раздела	2	ПК-32
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
Итого		8	

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
7 семестр				
1 Психология управления в системе менеджмента	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16	ПК-29	Зачёт, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Проработка лекционного материала	16		

Согласована на портале № 51185

	Итого	32		
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	16	ПК-29	Зачёт, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Проработка лекционного материала	16		
	Итого	32		
Итого за семестр		64		
8 семестр				
3 Психологические кризисы профессионального развития, деформации и выгорание	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	18	ПК-33	Зачёт, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Проработка лекционного материала	18		
	Итого	36		
4 Моббинг и этические нормы взаимоотношений в организации	Выполнение контрольных работ	24	ПК-33, ПК-32	Зачёт, Конспект самоподготовки, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	18		
	Проработка лекционного материала	18		
	Итого	60		
Итого за семестр		96		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт
Итого		164		

10. 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. Акимова Ю.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Ю.Н.Акимова.- Москва. - Издательство Юрайт, 2021.- 320 с.- (Высшее образование).- Текст : непосредственный — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-468893#page/1 (дата обращения: 06.06.2021).

2. Зуб, А.Т. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / А.Т. Зуб.- 2-е изд., перераб.и доп. - Москва. - Издательство Юрайт, 2021.- 372 с.- (Высшее образование).- Текст : непосредственный — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-468996#page/1 (дата обращения: 06.06.2021).

12.2. Дополнительная литература

1. Щербатых, Юрий Викторович. Психология труда и кадрового менеджмента в схемах и таблицах [Текст] : справочное пособие / Ю. В. Щербатых. - М. : КноРус, 2011. - 248 с. : ил. - Библиогр.: с. 239-242. - ISBN 978-5-406-00764-8 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)

2. Каменская, В.Г. Психология управления. Социально-психологические основы управ-

Согласована на портале № 51185

ленческой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В.Г. Каменская.- 2-е изд., стер. - Москва. - Издательство Юрайт, 2021.- 194 с.- (Высшее образование).- Текст : непосредственный: — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-socialno-psihologicheskie-osnovy-upravlencheskoy-deyatelnosti-473678#page/1 (дата обращения: 06.06.2021).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Психология управления [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Санникова Т. Д. - 2018. 19 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/7546 (дата обращения: 06.06.2021).

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. Гуманитарно-правовой портал http://psyera.ru/5408/predmet-psihologii-upravleniya
2. Психологический портал http://psylist.net/uprav/
3. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

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 для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;

Согласована на портале № 51185

- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

– Microsoft Windows 7 Pro
– Mozilla Firefox

13.1.3. 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 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

Согласована на портале № 51185

2) особенности группового поведения и межличностных отношений

3) влияние личности работника на руководителя

4) психические образования личности

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

4) изучающая мировоззрение работников и работодателей

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) иррациональное восприятие действительности

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

4) современные люди очень консервативны

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

4) для выявления трудового потенциала претендента на вакантную должность

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

4) самореализовавшегося человека

11. К моральным чертам характера относятся:

Согласована на портале № 51185

1) целеустремленность, настойчивость, нерешительность, упрямство, храбрость
2) чуткость, гуманность, правдивость, внимательность, лживость, коллективизм
3) вспыльчивость, нежность, плаксивость, обидчивость, страстность
4) апатия, депрессия, оптимизм, негативизм, эйфория
12. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее ...
1) знания, умения и навыки
2) доминирующие черты характера
3) цели и мотивы поведения
4) темперамент
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
4) предусмотрительность
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
4) организация флешмобов
20. Для профилактики моббинга можно использовать...
1) коучинг
2) супервизию
3) информационный вакуум
4) игнорирование конфликтов
21. К видам профессиональной деструкции относится...
1) дисгармоничная эго-идентичность
2) формирование и развитие личности
3) сужение социально-профессионального поля

Согласована на портале № 51185

4) сформированная Я-концепция

22. На стадии адаптации фактором кризиса может быть...

1) несовпадение профессиональных ожиданий и действительности

2) стабилизация профессиональной карьеры

3) психофизиологические изменения

4) консервативное мышление

23. Профессиональный кризис возникает

1) в любой фазе развития профессионала

2) в фазе мастера, перед пенсией

3) в фазе оптанта или адаптанта

4) обычно в фазе интернала

24. Редукция профессиональных достижений – это…

1) формирование чувства некомпетентности

2) завышенная самооценка

3) циничное отношение к труду

4) формирование чувства превосходства

25. Дисфункциональный конфликт – это

1) разные подходы групп, например, по поводу развития организации

2) вид противоречий между группами, который наносит вред организации

3) состояние личности после события или явления, в результате которого у нее теряется «психологическое» равновесие

4) конкурентные межличностные отношения

26. Стратегия поведения в конфликте, заключающаяся в соревновательном взаимодействии, не ориентируемом на обязательный ущерб другой стороне, называется

1) конфронтация

2) конкуренция

3) компромисс

4) антагонизм

27. Стресс личности – это ...

1) постепенно накопившееся негативное изменение способа деятельности и личности состояние общего напряжения организма, возникающее в результате различных причин

2) чрезмерная выраженность отдельных черт характера (скрытая или явная) под влиянием различных факторов

3) истощение личности, спад внутренней активности до фонового уровня

4) деструкция самосознания

28. Чаще всего ежедневно испытывают стресс руководители-

1) меланхолики

2) сангвиники

3) флегматики

4) холерики

14.1.2. Вопросы на собеседование

1. Каковы особенности темпераментов по Гиппократу?
2. Что отличает экстраверта от интроверта?
3. Охарактеризуйте направленность личности на себя, на общение, на дело.
4. Какие командные роли определил Белбин?
5. Чем отличаются лидерские и управленческие качества?
6. Как зависит выбор решения от конкретной проблемной ситуации?
7. Что такое социальная значимость решения?
8. Что такое стратегия поведения в коллективе?
9. Каковы возможные причины психологического давления на работе?
10. Каким образом можно противостоять моббингу сослуживцев?
11. По каким признакам можно определить сотрудника, ведущего себя деструктивно?
12. Каким профессиональным кризисам подвержены молодые специалисты?
13. Каким образом диагностируются конфликты в межличностных коммуникациях?

Согласована на портале № 51185

14. В каком случае межличностный конфликт может принести пользу?
15. Что может спровоцировать стресс в процессе профессиональной деятельности?
16. Какие способы управления стрессов вы знаете?

14.1.3. Зачёт

1. Предмет и принципы психологии.
2. Вклад школ психологии в психологию управления.
3. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления.
4. Методы психологии управления.
5. Выбор методов психологии управления в зависимости от социальной значимости принимаемых решений.
6. Личность, ее характеристики и способности.
7. Темперамент и характер человека.
8. Личностные установки и направленность.
9. Основные социально-психологические характеристики коллектива.
10. Нравственно-психологические качества руководителя.
11. Основные принципы убеждающего воздействия.
12. Психологические законы коммуникаций.
13. Особенности межкультурных коммуникаций.
14. Моббинг: виды, причины, последствия.
15. Способы профилактики моббинга.
16. Факторы кризисов профессионального развития.
17. Фазы и психологические особенности кризисов профессионального развития.
18. Признаки профессиональных деструкций.
19. Психологическое содержание профессиональных деструкций.
20. Синдром психического выгорания.
21. Виды акцентуированных личностей.
22. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
23. Типы и последствия конфликтов.
24. Типы конфликтных личностей.
25. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов.
26. Факторы пола и возраста в организационных конфликтах.
27. Виды и стадии развития стресса личности.
28. Влияние темперамента на состояния стресса у руководителей.
29. Факторы, вызывающие стрессы личности в организации.
30. Уровни управления стрессами.

14.1.4. Вопросы на самоподготовку

1. Развитие психологии управления.
2. Методы психологии управления: наблюдение, эксперимент, исследования документов и продуктов деятельности человека в организации, тестирование, анкетирование, беседа.
3. Психология группы.
4. Демонстрация превосходства в группе.
5. Основные принципы убеждающего воздействия.
6. Психологические законы коммуникаций.
7. Социокультурные факторы конфликтов.
8. Типы профессиональной акцентуации характера.
9. Культурная идентификация и функции культуры.
10. Психологические особенности мультикультурных коллективов.
11. Модели лидерства: атрибутивная, реформаторская.
12. Модели лидерства: экспертная, референтная
13. Стрессы на работе: виды и стадии развития.
14. Уровни управления стрессами.

14.1.5. Темы опросов на занятиях

1. Психология как наука: предмет и принципы.

Согласована на портале № 51185

2. Школы психологии и их вклад в психологию управления.
3. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления.
4. Личность, ее характеристики и способности.
5. Темперамент и характер человека.
6. Личностные установки и направленность.
7. Основные социально-психологические характеристики коллектива.
8. Психология руководителя: нравственно-психологические качества, признаки порядочности.
9. Моббинг: виды, причины, последствия.
10. Социокультурные особенности психологического давления.
11. Методы профилактики моббинга.
12. Кризисы профессионального развития: факторы, фазы, психологические особенности.
13. Профессиональные деструкции: признаки и психологическое содержание.
14. Синдром психического выгорания.
15. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
16. Типы и последствия конфликтов.
17. Типы конфликтных личностей.
18. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов.
19. Факторы пола и возраста.
20. Психологические законы межличностных коммуникаций.

14.1.6. Темы контрольных работ

1. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
2. Типы, деструктивные и конструктивные последствия конфликтов.
3. Типы конфликтных личностей в организации.
4. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов.
5. Факторы пола и возраста в конфликтных ситуациях.
6. Факторы конфессиональной и этнической принадлежности в конфликтах.

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:

Согласована на портале № 51185

– 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.

Согласована на портале № 51185