

**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

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенов Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

**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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**

Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**

Курс: **5**

Семестр: **9**

Учебный план набора 2020 года

**Распределение рабочего времени**

№	Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16	часов
2	Часы на контрольные работы	2	2	часов
3	Самостоятельная работа	158	158	часов
4	Всего (без экзамена)	176	176	часов
5	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
6	Общая трудоемкость	180	180	часов
			5.0	З.Е.

Контрольные работы: 9 семестр - 1

Зачёт: 9 семестр

Томск

## 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:

Ст. преподаватель каф. Менеджмента

\_\_\_\_\_ С. В. Бочанова

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:

Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

\_\_\_\_\_ А. В. Гураков

Доцент кафедры менеджмента

\_\_\_\_\_ Т. Д. Санникова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области профессионального решения психологических проблем управления, самоуправления, предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания, диагностики организационной культуры и этических норм взаимоотношений в организации

### 1.2. Задачи дисциплины

- ознакомление с основными принципами и методами психологии;
- изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива;
- изучение психологических законов общения и организационных коммуникаций;
- изучение психологических особенностей лидерства и руководства;
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтных ситуаций;
- изучение методов предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания;
- изучение этических норм взаимоотношений в организации

## 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, Теория лидерства, Управление персоналом организации.

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

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- 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** основные методы и принципы психологии управления; современные представления о руководстве, лидерстве, управлении конфликтами; методы разрешения конфликтов; методы профилактики профессионального выгорания; закономерности группового поведения людей; сущность организационной культуры, ее признаки, функции и типы; модели организационной культуры и их отличительные черты
- **уметь** планировать индивидуальную и командную работу людей в организации; выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение поставленных целей; определять и учитывать психологические проблемы при принятии решений; использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности; использовать методы профилактики профессионального выгорания; выявлять признаки, характеризующие конкретные организационные культуры и оценивать культуры с точки зрения организационных задач и целей; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации
- **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 самоуправления и само-

стоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам; навыками диагностики и профилактики профессионального выгорания; навыками разрешения конфликтов с учетом социальной значимости принимаемых решений; навыками укрепления авторитета и власти; навыками диагностики проблем организационной культуры и планирования изменений ее отдельных параметров

#### 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
		9 семестр
Контактная работа (всего)	16	16
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	16	16
Часы на контрольные работы (всего)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	158	158
Подготовка к контрольным работам	80	80
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	78	78
Всего (без экзамена)	176	176
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	180	180
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	СРП, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
9 семестр				
1 Основные принципы и методы психологии	2	18	20	ПК-29, ПК-32, ПК-33
2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33
3 Психология принятия решений	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33
4 Поведение людей в группах	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33
5 Психология общения и организационные коммуникации	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33
6 Управление организационными конфликтами	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33

7 Психология власти и влияния в организации	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33
8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	2	20	22	ПК-29, ПК-32, ПК-33
Итого за семестр	16	158	176	
Итого	16	158	176	

### 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
9 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	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства	Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы. Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
3 Психология принятия решений	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
4 Поведение людей в группах	Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплоченность группы. Принятие решений в группе. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды.	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33

	Итого	2	
5 Психология общения и организационные коммуникации	Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Невербальное общение. Индивидуальные различия в общении. Психологические явления в процессе коммуникации. Коммуникационные цепочки: формальные каналы общения в группах. Неформальное общение. Влияние организационной структуры на информационные потоки	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
6 Управление организационными конфликтами	Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Управление разногласиями	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
7 Психология власти и влияния в организации	Сила, влияние и власть в организации. Влияние. Власть. Политика как борьба за власть и применение власти. Политика влияния на личность	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Модели организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации. Изменение организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры. Культура, социальная ответственность и этика управления	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
Итого за семестр		16	

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

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

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 Деловые коммуникации	+			+	+	+		
2 Менеджмент	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Теория лидерства	+	+	+	+	+	+	+	+

4 Управление персоналом организации		+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		+	+	+	+	+	+	+

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

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

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

Компетенции	Виды занятий		Формы контроля
	СРП	Сам. раб.	
ПК-29	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт
ПК-32	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт
ПК-33	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт

#### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

#### 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

#### 8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

№	Вид контрольной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
9 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33

#### 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
9 семестр				
1 Основные принципы и методы психологии	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	18		
2 Психология мотивации. Психология	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест

руководства и лидерства	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
3 Психология принятия решений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
4 Поведение людей в группах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
5 Психология общения и организационные коммуникации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
6 Управление организационными конфликтами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
7 Психология власти и влияния в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-29, ПК-32, ПК-33	Контрольная работа
Итого за семестр		158		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт
Итого		162		



**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., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-449288#page/1>.

### **12.2. Дополнительная литература**

1. Психология труда [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 485 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/412969>.

### **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 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. Д. Санникова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>.

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. Большая психологическая энциклопедия: <http://psychology.academic.ru/>
2. Гуманитарно-правовой портал: <http://psyera.ru/5408/predmet-psihologii-upravleniya>
3. 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  
помещение для самостоятельной работы

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

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Kaspersky Endpoint Security для Windows
- Microsoft Windows
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)

### **13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

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

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

Состав оборудования:

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

Перечень программного обеспечения:

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

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

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

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

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

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

## 14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

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

#### 14.1.1. Тестовые задания

1. К теоретическим принципам психологии относятся:
  - 1) универсальность психологических проявлений;
  - 2) генетический подход к психическим явлениям;
  - 3) изучение психики человека во взаимосвязи биологических и социальных факторов;
  - 4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека.
2. Цель психологии управления заключается в:
  - 1) изучении мотивов поведения руководителей в процессе управления организацией;
  - 2) анализе потребностей работников для формирования системы мотивации персонала;
  - 3) применении идей и методов психологии для повышения эффективности управленческой деятельности.
3. Основными задачами психологии управления являются:
  - 1) разработка методов принятия решений;
  - 2) исследование механизмов мотивации человека;
  - 3) анализ социальной направленности группы;
  - 4) исследование психических особенностей лидерства;
  - 5) изучение процессов группового взаимодействия;
  - 6) анализ психических процессов.
4. В качестве мотивирующих факторов в своей двухфакторной теории Ф. Герцберг выделил:
  - 1) уровень зарплаты;
  - 2) условия работы;
  - 3) уровень ответственности;
  - 4) возможности продвижения.
5. В соответствии с теорией Х.Д. МакГрегора работник:
  - 1) способен к самоконтролю;
  - 2) трудится только под принуждением;
  - 3) амбициозен;
  - 4) избегает ответственности.
6. Директивно-автократический стиль лидерства лучше применять при работе:
  - 1) со специалистами без должного опыта, не участвующими в принятии решений в связи с низкой квалификацией;
  - 2) с высококвалифицированными специалистами, предпочитающими работать самостоятельно, но не участвующими в процессе принятия решений;
  - 3) со специалистами средней квалификации, амбициозными и желающими участвовать в принятии решений.
7. Согласно теории ситуационного руководства, «зрелость» подчиненных – это:
  - 1) комплекс знаний, умений и практических навыков;
  - 2) готовность принять ответственность за свое поведение;
  - 3) уровень компетентности в производственных вопросах;
  - 4) готовность подчиняться распоряжениям руководителя.
8. Сущность теории руководства «путь – цель» Р. Хауса заключается в том, что
  - 1) подчиненные будут положительно относиться только к тому руководителю, который прояснит им суть заданий и уменьшит препятствия их выполнения;
  - 2) удовлетворение от работы, мотивация и фактическое выполнение заданий будут повышаться в условиях полной самостоятельности и невмешательства руководителя в процесс;
  - 3) эффективный руководитель ставит цель и дает подчиненным свободу в выборе средств, контролируя только конечный результат.
9. Эвристический подход к принятию адекватных решений заключается:
  - 1) в применении правил подходящего поведения, ранее опробованных в сходных ситуациях;

2) в упрощении и уменьшении объема информации, прежде чем данной информацией можно воспользоваться;

3) в ограничении круга предпочтений и вариантов решения без рассмотрения всех противоречий или возможностей.

10. Творческая активность участников группы снижается в процессе принятия коллективных решений из-за

- 1) эффекта поляризации;
- 2) феномена «выученного диссонанса»;
- 3) эффекта «асимметрии качества решений»;
- 4) феномена идиосинкразического кредита.

11. В группе факторов, определяющих поведение рабочих групп, организационная стратегия является фактором:

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

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

1) убеждением, что все остальные члены группы не вносят свою лепту в достижение результатов;

- 2) убеждением, что каждый член группы выполняет определенную роль в группе;
- 3) рассеиванием ответственности;
- 4) концентрацией внимания на второстепенных задачах группы.

13. Отметьте слабые стороны группового принятия решений:

1) предлагается большое количество подходов и альтернатив вследствие разнообразия взглядов;

- 2) возрастает влияние доминирующей коалиции на эффективность группы;
- 3) увеличивается время на принятие решения;
- 4) возрастает ответственность членов группы за принятие решения.

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

мо

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

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

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

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

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

17. Официальная власть базируется на силе:

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

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

- 1) селективные услуги;
- 2) создание личного имиджа;

- 3) альянсы;
  - 4) аппаратные игры;
  - 5) развитие знаний и навыков.
19. Признаками культуры власти являются:
- 1) централизованное принятие решений;
  - 2) опора на отдельные личности;
  - 3) высокая степень формализации;
  - 4) ориентация на проекты.
20. Этические нормы бизнеса создаются с целью
- 1) давления на рядовых работников;
  - 2) внедрения в организации строгих правил делового этикета;
  - 3) определения этических рекомендаций в процессах принятия решений;
  - 4) победы в конкурентной борьбе за счет снижения этичности ведения дел

#### **14.1.2. Темы контрольных работ**

Психология управленческой деятельности

1. Главной проблемой неформальных коммуникаций является:
  - 1) двусмысленность слухов;
  - 2) однозначность сообщений;
  - 3) скорость передачи информации;
  - 4) ограничения в системе.
2. К средствам невербального общения можно отнести:
  - 1) стиль одежды;
  - 2) использование пространства;
  - 3) электронную почту;
  - 4) манипулирование временем;
  - 5) аргументы и факты.
3. При использовании электронных средств коммуникации
  - 1) увеличиваются глубина и богатство общения;
  - 2) психологический климат в организации улучшается;
  - 3) может усилиться чувство отчуждения в коллективе;
  - 4) возможности личных контактов при решении проблем могут быть потеряны.
4. Столкновение интересов и позиций различных членов группы является конфликтом:
  - 1) внутриличностным;
  - 2) межличностным;
  - 3) межгрупповым.
5. Конфликт, уничтожающий координацию между группами и людьми в организации, называется:
  - 1) продуктивным;
  - 2) конструктивным;
  - 3) деструктивным;
  - 4) функциональным.
6. К организационным причинам возникновения конфликтов относятся:
  - 1) ограниченность ресурсов;
  - 2) взаимозависимость деятельности;
  - 3) пристрастные отношения;
  - 4) ролевые противоречия.
7. Если ситуация конфликта воспринимается сторонами как борьба, выходом из которой может быть только победа или поражение, выбирается стратегия:
  - 1) избегания;
  - 2) компромисса;
  - 3) соперничества;
  - 4) сотрудничества.
8. При улаживании разногласий подчиненных менеджер должен:
  - 1) сразу применить дисциплинарное воздействие;

- 2) выяснить причину разногласий;
- 3) самоустраниться и дать возможность подчиненным самим разобраться;
- 4) стремиться уладить разногласия на ранней стадии.

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

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

10. Отметьте межличностные причины конфликтов:

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

### 14.1.3. Зачёт

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

1) разрабатывается схема «плата за результат»;

2) применяется система вознаграждений, одинаковых для всех работников;

3) реализуется гибкое управление системой дополнительных льгот;

4) устанавливается фиксированная заработная плата.

6. Роль лидера в самоуправляемой команде заключается:

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

7. Стереотипы – это:

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

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

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

8. Ситуация, когда ограничение свободы действий или выбора порождает сильную ответ-

ную реакцию со стороны человека, называется эффект:

- 1) инерционный;
- 2) реактивного сопротивления;
- 3) «дополнительной альтернативы».

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

- 1) самых лучших решений;
- 2) «удовлетворяющих условиям» решений;
- 3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.

10. Удовлетворяющее условиям решение принимается по следующим причинам:

- 1) сжатые временные сроки для принятия решения;
- 2) нежелание заниматься детальным анализом;
- 3) нежелание перейти к решению других вопросов;
- 4) высокая квалификация и большой опыт руководителя.

11. Ограниченная рациональность при принятии решений обусловлена:

- 1) особенностями человеческого ума, который не способен распределить и переработать большой объем информации;
- 2) безграничными способностями познания;
- 3) четкими целями организации;
- 4) недостатком денег.

12. Выделяют следующие «феномены коллективных решений»:

- 1) групповое мышление;
- 2) эффект поляризации;
- 3) феномен иррациональности;
- 4) феномен сложных событий;
- 5) явление конформизма.

13. Причины, которые приводят к принятию некачественных групповых решений, согласно исследованиям И. Джениса, следующие:

- 1) группа избегает общего обзора всех имеющихся альтернатив и ограничивается обсуждением малого числа альтернативных курсов действий;
- 2) группа проводит повторное обсуждение первоначально одобренного большинством курса действий, после того как выясняются риски и препятствия, не обсуждавшиеся ранее;
- 3) члены группы не проявляют интерес к фактам и мнениям, которые могут быть интерпретированы как подтверждение правильности выбранной политики, и не склонны игнорировать прочие факты и мнения;
- 4) члены группы мало внимания уделяют получению информации от экспертов в их собственных организациях, что могло бы помочь оценить потенциальные затраты и результаты.

14. Организация, с точки зрения психологии управления, – это

- 1) хозяйственная система, целью которой является зарабатывание прибыли;
- 2) функция, противоположная «дезорганизации»;
- 3) группа, состоящая из двух и более человек, взаимодействующих и зависящих друг от друга, объединившихся для достижения общей цели.

15. Психологический контракт – это

- 1) индивидуальное представление человека о необходимом поведении в конкретной ситуации;
- 2) взаимные ожидания работодателем и работником определенного поведения в организации;
- 3) ожидание членами группы определенного поведения от человека в конкретной ситуации.

16. Для повышения сплоченности группы менеджеру необходимо:

- 1) чаще обновлять состав группы;
- 2) содействовать совместному времяпровождению членов группы;
- 3) понизить статус группы и усложнить процедуру приобретения в ней членства;
- 4) стимулировать соревнование с другими группами;
- 5) поощрять не группу в целом, а отдельных членов группы.

17. Команды наиболее эффективны в случаях:

- 1) единодушия экспертов относительно оценки стратегических альтернатив;
- 2) разработки стратегий в условиях высокой неопределенности среды;
- 3) необходимости координации сложных работ;
- 4) отсутствия сопротивления стратегическим изменениям.

18. Отметьте симптомы группового конформизма:

- 1) коллективное стремление к приукрашиванию действительности;
- 2) умеренный оптимизм и взвешенные риски при принятии решений;
- 3) непоколебимая вера в безусловное соответствие команды нормам морали;
- 4) отсутствие безусловного единогласия в отношении суждений большинства.

19. Централизованные коммуникационные сети в формальных каналах общения более эффективны в случае, когда

- 1) ставятся легкие для выполнения задания;
- 2) существует большая загруженность руководителя;
- 3) решение требует большого количества информации.

20. Отметьте верное утверждение:

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

#### **14.1.4. 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 процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.