**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
«23» _____12_____ 2020 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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 9 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|---|---|
| Самостоятельная работа | 160 | 160 | часов |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 14 | 14 | часов |
| Контрольные работы | 2 | 2 | часов |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 | часов |
| Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию) | 180 | 180 | часов |
| | | 5 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр | Количество |
|---|---|---|
| Зачет | 9 | |
| Контрольные работы | 9 | 1 |

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 23.12.2020
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 70505

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

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

### 1.2. Задачи дисциплины

1. Ознакомление с этапами развития и теоретическими школами психологии управления.
2. Изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива.
3. Изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя.
4. Формирование умений применять основы общей и социальной психологии, психологии труда и соблюдать нормы этики делового общения.
5. Формирование навыков применения методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций работников.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.1.1.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):
Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|---|---|
| **Универсальные компетенции** | | |
| - | - | - |
| **Общепрофессиональные компетенции** | | |
| - | - | - |
| **Профессиональные компетенции** | | |

Согласована на портале № 70505

| | | |
|---|---|---|
| ПКС-5. Способен применять основы общей и социальной психологии, социологии, психологии труда и соблюдать нормы этики делового общения | ПКС-5.1. Знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда, нормы этики делового общения | Знает 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, этические правила коммуникаций с персоналом |
| | ПКС-5.2. Умеет определять эффективность корпоративной социальной политики, критерии и уровни удовлетворенности персонала | Умеет составлять планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации; использовать методы диагностики и профилактики психического выгорания в профессиональной деятельности; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации |
| | ПКС-5.3. Владеет навыками эффективного делового общения, формирования благоприятного психологического климата в коллективе | Владеет навыками анализа социально-психологического состояния работников; навыками диагностики и методами создания позитивного морально-психологического климата; навыками диагностики и профилактики профессионального выгорания; навыками установления контактов с работниками и использования приемов убеждающего воздействия |

Согласована на портале № 70505

| | | |
|---|---|---|
| ПКС-15. Способен применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, основы профессиональной ориентации | ПКС-15.1. Знает методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций | Знает понятие и содержание личностных и профессиональных компетенций; методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя; технологии определения профессиональных склонностей работников |
| | ПКС-15.2. Умеет применять различные способы оценки компетенций сотрудников и их профессиональной ориентации | Умеет составлять планы (программы) профессионального развития с учетом фактического экономического состояния и общих целей развития организации; использовать методы диагностики профессиональных характеристик личности; использовать методы диагностики и профилактики профессиональных кризисов, деструкций и психического выгорания в профессиональной деятельности |
| | ПКС-15.3. Владеет навыками анализа результатов оценки персонала и подготовки рекомендаций руководству и персоналу | Владеет навыками оценки профессиональных и личностных характеристик работников; навыками диагностики и профилактики профессиональных кризисов, деструкций и психического выгорания в профессиональной деятельности; навыками формулировки выводов и предложений по результатам анализа |

## 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|---|---|
| | | 9 семестр |
| **Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего** | 16 | 16 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 14 | 14 |
| Контрольные работы | 2 | 2 |
| **Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего** | 160 | 160 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 90 | 90 |
| Подготовка к контрольной работе | 70 | 70 |
| **Подготовка и сдача зачета** | 4 | 4 |
| **Общая трудоемкость (в часах)** | 180 | 180 |
| **Общая трудоемкость (в з.е.)** | 5 | 5 |

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Согласована на портале № 70505

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Контр. раб. | СРП, ч. | Сам. раб., ч | Всего часов (без промежуточной аттестации) | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|---|---|
| **9 семестр** | | | | | |
| 1 Основные принципы и методы психологии | 2 | 1 | 16 | 19 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 2 Психология мотивации. | | 1 | 18 | 19 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 3 Психология руководства и лидерства | | 1 | 18 | 19 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 4 Психология принятия решений | | 2 | 18 | 20 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 5 Поведение людей в группах | | 2 | 18 | 20 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 6 Психология общения и организационные коммуникации | | 2 | 18 | 20 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 7 Управление организационными конфликтами | | 2 | 18 | 20 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 8 Психология власти и влияния в организаци | | 1 | 18 | 19 | ПКС-15, ПКС-5 |
| 9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления | | 2 | 18 | 20 | ПКС-15, ПКС-5 |
| Итого за семестр | 2 | 14 | 160 | 176 | |
| Итого | 2 | 14 | 160 | 176 | |

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины | СРП, 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 | 1 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Психология мотивации. | Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы. Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления | 1 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 1 | |

Согласована на портале № 70505

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3 Психология руководства и лидерства | Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления | 1 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 1 | |
| 4 Психология принятия решений | Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем | 2 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 2 | |
| 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 группы. Принятие решений в группе.<br>Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды. | 2 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 2 | |
| 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 | 2 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 2 | |
| 7 Управление организационными конфликтами | Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов.Управление конфликтами. Управление разногласиями | 2 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 2 | |
| 8 Психология власти и влияния в организаци | Сила, влияние и власть в организации. Влияние. Власть. Политика как борьба за власть и применение власти. Политика влияния на личность | 1 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 1 | |

Согласована на портале № 70505

| | | | |
|---|---|---|---|
| 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 | 2 | ПКС-5, ПКС-15 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 14 | |
| Итого | | 14 | |

### 5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

| № п.п. | Виды контрольных работ | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| **9 семестр** | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПКС-5, ПКС-15 |
| Итого за семестр | | 2 | |
| Итого | | 2 | |

### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

### 5.5.Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

### 5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| **9 семестр** | | | | |
| 1 Основные принципы и методы психологии | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 6 | ПКС-15, ПКС-5 | Контрольная работа |
| | Итого | 16 | | |

Согласована на портале № 70505

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 Психология мотивации. | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-15, ПКС-5 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 3 Психология руководства и лидерства | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-15, ПКС-5 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 4 Психология принятия решений | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-5, ПКС-15 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 5 Поведение людей в группах | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-5, ПКС-15 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 6 Психология общения и организационные коммуникации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-5, ПКС-15 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 7 Управление организационными конфликтами | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-5, ПКС-15 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |

Согласована на портале № 70505

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 8 Психология власти и влияния в организаци | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-5, ПКС-15 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| 9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины | 10 | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт, Тестирование |
| | Подготовка к контрольной работе | 8 | ПКС-5, ПКС-15 | Контрольная работа |
| | Итого | 18 | | |
| Итого за семестр | | 160 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Зачет |
| Итого | | 164 | | |

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| | Конт.Раб. | СРП | Сам. раб. | |
| ПКС-5 | + | + | + | Зачёт, Контрольная работа, Тестирование |
| ПКС-15 | + | + | + | Зачёт, Контрольная работа, Тестирование |

## 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2018. — 372 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-449288#page/1.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Манухина, С.Ю. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — М. : Юрайт, 2018. — 485 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/412969.

### 7.3. Учебно-методические пособия

Согласована на портале № 70505

### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова, Т. Д. Психология управления: 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. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/.

### 7.3.2. 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.

### 7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Санникова, Т. Д. Психология управления [Электронный ресурс]: электронный курс / Т. Д. Санникова. – Томск : ТУСУР, ФДО, 2018. (доступ из личного кабинета студента) .

### 7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.
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/.

## 8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

### 8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

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;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

### 8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Согласована на портале № 70505

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, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

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

### 8.3. 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 зрения** 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.

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

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|---|---|---|---|
| 1 Основные принципы и методы психологии | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

Согласована на портале № 70505

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2 Психология мотивации. | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 3 Психология руководства и лидерства | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 4 Психология принятия решений | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 5 Поведение людей в группах | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 6 Психология общения и организационные коммуникации | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 7 Управление организационными конфликтами | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 8 Психология власти и влияния в организаци | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления | ПКС-15, ПКС-5 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Контрольная работа | Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|---|---|---|---|---|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|---|---|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале<br>или<br>Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |

Согласована на портале № 70505

| | |
|---|---|
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

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 подчинятся 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;

Согласована на портале № 70505

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

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.

Согласована на портале № 70505

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 нормативы 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

### 9.1.2. Перечень вопросов для зачета

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

1. Предметом психологии являются:
   1) психические расстройства и методы их диагностики;
   2) общая психопатология и девиантное поведение;
   3) психические процессы, свойства и состояния личности.
2. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее
   1) знания, умения и навыки;
   2) доминирующие черты характера;
   3) цели и мотивы поведения.
3. Отметьте верные утверждения:
   1) психология управления изучает влияние личности работника на организацию и менеджеров;
   2) решаемые психологией управления проблемы имеют прикладной характер;
   3) нормы и правила поведения для всех организаций универсальны (одинаковы);
   4) основной задачей психологии управления является решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний.
4. Теория постановки целей заключается в том, что:
   1) четко определенные цели мотивируют лучше, чем отсутствие конкретного задания;
   2) мотивация работника выше, если не давать ему четко определенного задания;
   3) цели не должны предполагать возможность соревноваться с другими работниками.
5. Теория ожидания в практике повышения мотивации работников организации используется следующим образом:
   1) разрабатывается схема «плата за результат»;
   2) применяется система вознаграждений, одинаковых для всех работников;
   3) реализуется гибкое управление системой дополнительных льгот;
   4) устанавливается фиксированная заработная плата.
6. Роль лидера в самоуправляемой команде заключается:
   1) в расширении возможностей команды;
   2) в ответственности за все действия исполнителей;
   3) в поддержании командного духа и доверия;
   4) в использовании авторитарного стиля.
7. Стереотипы – это:
   1) личностные факторы, которые отражают индивидуальные качества человека и влияют на его восприятие индивидуальных проблем;
   2) схематизированный и упрощенный образ группы, человека, явления, фиксирующий в себе лишь некоторые его черты;

Согласована на портале № 70505

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

8. Ситуация, когда ограничение свободы действий или выбора порождает сильную ответную реакцию со стороны человека, называется эффект:
   1) инерционный;
   2) реактивного сопротивления;
   3) «дополнительной альтернативы».
9. Стремление людей к принятию «адекватных решений» – это выбор и поиск:
   1) самых лучших решений;
   2) «удовлетворяющих условиям» решений;
   3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.
10. Удовлетворяющее условиям решение принимается по следующим причинам:
   1) сжатые временные сроки для принятия решения;
   2) нежелание заниматься детальным анализом;
   3) нежелание перейти к решению других вопросов;
   4) высокая квалификация и большой опыт руководителя.

### 9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Психология управления

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.

Согласована на портале № 70505

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

### 9.2. 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 осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

### 9.3. 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 9.4.

Таблица 9.4 – 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 |

Согласована на портале № 70505

| | | |
|---|---|---|
| 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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

### 9.4. 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.

Согласована на портале № 70505

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|---|---|---|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431 |
| Декан ФДО | И.П. Черкашина | Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22-bda1-21376d739cfc |

**ЭКСПЕРТЫ:**

| | | |
|---|---|---|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | С.В. Бочанова | Согласовано, 5aa11b86-761b-4c0a-8299-5c6566ddeb9d |
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876 |

**РАЗРАБОТАНО:**

| | | |
|---|---|---|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | С.В. Бочанова | Разработано, 5aa11b86-761b-4c0a-8299-5c6566ddeb9d |

Согласована на портале № 70505