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 УР
_____Сенченко П.В.
«22» _____02_____ 2023 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: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
Самостоятельная работа	90	90	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
		3	з.е.

Формы промежуточной аттестации	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: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 83883

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 № 83883

ПК-5. Способен применять основы общей и социальной психологии, социологии, психологии труда и соблюдать нормы этики делового общения	ПК-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
	ПК-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
	ПК-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 № 83883

ПК-15. Способен применять методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, основы профессиональной ориентации	ПК-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
	ПК-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
	ПК-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 3 зачетных единиц, 108 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 работа обучающихся с преподавателем, всего	18	18
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	16	16
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, всего	90	90
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	36	36
Подготовка к контрольной работе	54	54
Общая трудоемкость (в часах)	108	108
Общая трудоемкость (в з.е.)	3	3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

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

Согласована на портале № 83883

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	10	13	ПК-15, ПК-5
2 Психология мотивации.		2	10	12	ПК-15, ПК-5
3 Психология руководства и лидерства		1	10	11	ПК-15, ПК-5
4 Психология принятия решений		2	10	12	ПК-15, ПК-5
5 Поведение людей в группах		2	10	12	ПК-15, ПК-5
6 Психология общения и организационные коммуникации		2	10	12	ПК-15, ПК-5
7 Управление организационными конфликтами		2	10	12	ПК-15, ПК-5
8 Психология власти и влияния в организаци		2	10	12	ПК-15, ПК-5
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления		2	10	12	ПК-15, ПК-5
Итого за семестр	2	16	90	108	
Итого	2	16	90	108	

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	ПК-5, ПК-15
	Итого	1	
2 Психология мотивации.	Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы.	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	

Согласована на портале № 83883

3 Психология руководства и лидерства	Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления	1	ПК-5, ПК-15
	Итого	1	
4 Психология принятия решений	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем	2	ПК-5, ПК-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. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды.	2	ПК-5, ПК-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	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
7 Управление организационным и конфликтами	Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов.Управление конфликтами. Управление разногласиями	2	ПК-5, ПК-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	2	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
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	ПК-5, ПК-15
	Итого	2	
Итого за семестр		16	
Итого		16	

5.3. Контрольные работы

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

Согласована на портале № 83883

Таблица 5.3 – Контрольные работы

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

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – 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	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
2 Психология мотивации.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
3 Психология руководства и лидерства	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Итого	10		

Согласована на портале № 83883

4 Психология принятия решений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
5 Поведение людей в группах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
6 Психология общения и организационные коммуникации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
7 Управление организационными конфликтами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
8 Психология власти и влияния в организаци	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-15, ПК-5	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	6	ПК-15, ПК-5	Контрольная работа
	Итого	10		
Итого за семестр		90		

Согласована на портале № 83883

Итого	90	

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

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

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 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.

Согласована на портале № 83883

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

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

Согласована на портале № 83883

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	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Психология мотивации.	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Психология руководства и лидерства	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 83883

4 Психология принятия решений	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Поведение людей в группах	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Психология общения и организационные коммуникации	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Управление организационными конфликтами	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 Психология власти и влияния в организаци	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
9 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	ПК-15, ПК-5	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		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

Согласована на портале № 83883

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 или 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.
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

Согласована на портале № 83883

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;
   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

Согласована на портале № 83883

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.

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;

Согласована на портале № 83883

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.

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;
   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:

Согласована на портале № 83883

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 вариантов (заданий) контрольных работ

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.
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;

Согласована на портале № 83883

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
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

Согласована на портале № 83883

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 № 83883

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 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
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

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 № 83883