

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**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: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Психология управления**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Управление проектом**

Форма обучения: **заочная**

Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**

Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**

Курс: **3, 4**

Семестр: **6, 7**

Учебный план набора 2013 года

**Распределение рабочего времени**

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	7 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	2	6	часов
2	Практические занятия		4	4	часов
3	Всего аудиторных занятий	4	6	10	часов
4	Самостоятельная работа	32	26	58	часов
5	Всего (без экзамена)	36	32	68	часов
6	Подготовка и сдача зачета		4	4	часов
7	Общая трудоемкость	36	36	72	часов
		1.0	1.0	2.0	З.Е

Контрольные работы: 7 семестр - 1

Зачет: 7 семестр

Томск 2017

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12 января 2016 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

доцент каф. ФиС \_\_\_\_\_ Л. В. Смольникова

Заведующий обеспечивающей каф.  
ФиС

\_\_\_\_\_ Т. И. Сулова

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЗиВФ

\_\_\_\_\_ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф.  
менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперт:

методист каф. менеджмента

\_\_\_\_\_ С. В. Смирнова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

- формирование системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, раскрытие специфики использования психологических знаний в структуре деятельности менеджера и выработка навыков командного взаимодействия для решения управленческих задач в новых экономических условиях

### 1.2. Задачи дисциплины

- 1. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления.
- 2. Анализ специфики деятельности организации и личности подчиненного как объектов управления.
- 3. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.
- 4. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления.
- 5. Характеристика специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.
- 6. Формирование у студентов представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики.
- 

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

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

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Деловые коммуникации, Теория менеджмента, Философия.

Последующими дисциплинами являются: Управление человеческими ресурсами.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию;
- ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** - специфику психологического подхода к основным положениям теории управления; - особенности управленческой деятельности и четко выделять специфику управленческих отношений; - способы управления социально-психологическим климатом; - особенности взаимодействия субъекта и объекта управления; - специфику принятия и этапы выработки управленческих решений; - закономерности управленческого общения.

- **уметь** - анализировать управленческую деятельность; - выделять особенности и психологические механизмы управленческого взаимодействия; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию.

- **владеть** - навыками психологического изучения управленческой деятельности; - методами реализации основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль).

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		6 семестр	7 семестр

Аудиторные занятия (всего)	10	4	6
Лекции	6	4	2
Практические занятия	4		4
Самостоятельная работа (всего)	58	32	26
Выполнение домашних заданий	16	12	4
Проработка лекционного материала	24	16	8
Написание рефератов	8	4	4
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	6		6
Выполнение контрольных работ	4		4
Всего (без экзамена)	68	36	32
Подготовка и сдача зачета	4		4
Общая трудоемкость ч	72	36	36
Зачетные Единицы	2.0	1.0	1.0

## 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	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
<b>6 семестр</b>					
1 Общие положения психологии управления	1	0	16	17	ОК-7
2 Организация и личность как объекты управления, руководитель как субъект управления	3	0	16	19	ОК-7, ПК-2
Итого за семестр	4	0	32	36	
<b>7 семестр</b>					
3 Управленческая деятельность и взаимодействие	1	2	12	15	ОК-7, ПК-2
4 Коммуникация в управленческой деятельности	1	2	14	17	ОК-7, ПК-2
Итого за семестр	2	4	26	32	
Итого	6	4	58	68	

## 5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

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

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Общие положения психологии управления	Психология управления: объект, предмет и особенности её изучения в современных условиях. Необходимость психологии управления как науки. Этапы развития теории управления. История развития психологии управления как самостоятельной науки. Субъект и объект управления. Предмет изучения психологии управления. Комплексный характер психологии управления. Методы управления: понятие и классификация. Социально-психологические методы управления, особенности их реализации. Классификации психологических методов управленческого воздействия: А.Л. Журавлева, А.В. Филиппова и др. Современное состояние психологии управления и особенности её изучения. Характеристика традиционных типов управленческой культуры. Создание новой управленческой культуры.	1	ОК-7
	Итого	1	
2 Организация и личность как объекты управления, руководитель как субъект управления	Личность как объект управления. Особенности изучения личности в психологии управления. Сложность проявлений личности в системе управленческих отношений. Регуляция поведения и деятельности подчиненного. Роль организационных ценностей, традиций и ритуалов в регуляции поведения подчиненного. Социальные, официальные и функциональные роли личности в системе управленческих отношений. Факторы, определяющие эффективность выполнения функциональных ролей. Официальные роли и ответственность личности. Уровень притязаний личности и его влияние на эффективность трудовой деятельности. Мотивация как фактор управления личностью. Классификация типов работников. Организация и произ-	2	ОК-7, ПК-2

	<p>водственный коллектив как объекты управления. Понятие организации: миссия, цели и философия организации. Организационные структуры и структура управления организацией. Типы организационных структур. Производственный коллектив как социальная организация предприятия. Понятие, функции производственного коллектива и критерии его эффективности. Проблема удовлетворенности трудом. Структуры в производственном коллективе. Психологическая совместимость как фактор эффективности управления. Различные подходы к определению социально-психологического климата.</p>		
	<p>Руководитель и управленческая деятельность. Понятие об управлении и особенности изучения в современных условиях. Управление и руководство: соотношение и различия этих понятий. Руководитель в современных условиях. Психологические особенности деятельности руководителя. Управленческая деятельность. Основные функции руководителя. Сущность и виды контроля, объективные и субъективные предпосылки снижения эффективности контроля в управленческой деятельности. Понятие должности и должностного лица. Структура деятельности руководителя в подсистемах организации. Руководство и лидерство. Руководитель и лидер. Стили руководства и качество управления. Эффективность различных стилей руководства. Формы управленческого воздействия. Средства и приемы воздействия руководителя на подчиненных. Личность руководителя. Требования к личности руководителя в условиях современного управления. Основные профессионально-важные качества личности руководителя. Способности к управленческой деятельности. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стрессоустойчивость как необходимое качество личности руководителя. Особенности самооценки руководителя и её влияние на индивидуальный стиль деятельности руководителя. Авторитет руководителя как условие успешной</p>	1	

	управленческой деятельности.		
	Итого	3	
Итого за семестр		4	
7 семестр			
3 Управленческая деятельность и взаимодействие	<p>Принятие управленческого решения. Общая характеристика управленческих решений. Классификация управленческих решений. Этапы выработки решений. Требования к управленческому решению. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений. Психологические особенности выработки коллективных и коллегиальных управленческих решений. Психологические методы оптимизации выработки решений. Преимущества группового принятия решений. Методы организации групповой дискуссии. Модель поведения руководителя в процессе принятия решения. Индивидуальный стиль мышления руководителя, его влияние на принятие решений. Индивидуальные различия управленческих решений. Делегирование полномочий – основа успешного выполнения управленческих решений. Кадровая работа руководителя. Подбор и расстановка руководящих кадров. Управление кадровыми процессами в организации. Основные направления кадровой работы руководителя. Формирование кадровой политики организации. Основные этапы кадрового планирования. Набор и отбор персонала в структуре кадровой работы руководителя. Психологические аспекты подбора и расстановки руководящих кадров. Аттестация руководящих кадров. Взаимодействие субъекта и объекта управления. Понятие управленческого взаимодействия, его особенности. Совместная деятельность и управленческое взаимодействие. Самоорганизация – характеристика коллективного субъекта деятельности. Внутригрупповая ответственность и её особенности. Стратегии взаимодействия в сфере управленческой деятельности. Средства реализации стратегий взаимодействия. Психологические механизмы управленческого взаимодействия. Понятие и характеристика управленче-</p>	1	ОК-7, ПК-2

	ских отношений. Особенности отношений в системе «руководитель-подчиненный».		
	Итого	1	
4 Коммуникация в управленческой деятельности	Коммуникативные процессы в деятельности руководителя. Понятие коммуникации в организации, и ее основные характеристики. Виды коммуникаций по направлению и путям передачи информации. Информированность работников как фактор эффективности управления. Коммуникативная компетентность руководителя как условие успешного управленческого взаимодействия. Составляющие коммуникативной компетентности. Позиции в общении. Этапы общения. Коммуникативные способности, умения и способы их формирования, коммуникативные навыки в практической деятельности руководителя. Управленческое общение. Общее понятие об управленческом общении. Его формы и принципы, уровни и стадии. Формы реализации управленческого общения. Психологические аспекты ведения деловой беседы. Деловые совещания и оценка деловых качеств подчиненных. Деловая дискуссия как эффективная форма проведения совещания. Деловые переговоры, порядок и особенности их проведения. Манера общения и публичное выступление в деятельности руководителя. Имидж руководителя и принципы его создания.	1	ОК-7, ПК-2
	Итого	1	
Итого за семестр		2	
Итого		6	

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

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

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Предшествующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации	+	+	+	+
2 Теория менеджмента		+	+	+



3 Философия	+			
Последующие дисциплины				
1 Управление человеческими ресурсами		+	+	+

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

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

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

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
ОК-7	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Тест, Реферат
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Тест, Реферат

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

Не предусмотрено РУП

#### 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП

#### 8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
3 Управленческая деятельность и взаимодействие	Принятие управленческого решения. Различные подходы к проблеме принятия решений. Классификация управленческих решений. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений. Роль руководителя и модель его поведения в процессе принятия решений. Подбор и расстановка руководящих кадров. Управление кадровыми процессами в организации. Набор и отбор персонала в структуре кадровой работы руководителя. Взаимодействие субъекта и объек-	2	ОК-7, ПК-2

	та управления. Понятие и основные характеристики управленческого взаимодействия. Сферы управленческого взаимодействия. Совместная деятельность и управленческое взаимодействие. Основные характеристики коллективного субъекта деятельности. Стратегии взаимодействия в сфере управленческой деятельности и средства их реализации. Психологические механизмы управленческого взаимодействия и их характеристика.		
	Итого	2	
4 Коммуникация в управленческой деятельности	Коммуникативные процессы в деятельности руководителя. Характеристика и основные виды коммуникации в организации. Информированность работников как фактор эффективности управления. Коммуникативная компетентность руководителя. Коммуникативные способности. Коммуникативные умения и навыки в практической деятельности руководителя. Управленческое общение. Управленческое общение: формы и принципы, уровни и стадии. Этика делового общения, виды этики. Формы делового общения: публичное выступление, деловая беседа, деловые переговоры и совещание. Имидж руководителя и принципы его создания. Особенности воздействия имиджа на подчиненных.	2	ОК-7, ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
Итого		4	

### 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Общие положения психологии управления	Проработка лекционного материала	8	ОК-7	Домашнее задание, Тест
	Выполнение домашних заданий	8		

	Итого	16		
2 Организация и личность как объекты управления, руководитель как субъект управления	Написание рефератов	4	ОК-7, ПК-2	Домашнее задание, Реферат, Тест
	Проработка лекционного материала	8		
	Выполнение домашних заданий	4		
	Итого	16		
Итого за семестр		32		
<b>7 семестр</b>				
3 Управленческая деятельность и взаимодействие	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-7, ПК-2	Домашнее задание, Реферат, Тест
	Написание рефератов	2		
	Проработка лекционного материала	4		
	Выполнение домашних заданий	2		
	Итого	12		
4 Коммуникация в управленческой деятельности	Выполнение контрольных работ	4	ОК-7, ПК-2	Домашнее задание, Контрольная работа, Реферат
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2		
	Написание рефератов	2		
	Проработка лекционного материала	4		
	Выполнение домашних заданий	2		
	Итого	14		
Итого за семестр		26		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		62		

### **9.1. Темы контрольных работ**

1. 1. Высшие психические функции: строение и развитие. 2. Психика и мозг. 3. Измененные состояния сознания, возможности управления сознанием. 4. Возникновение и развитие самосознания в онтогенезе. 5. Восприятие и его роль в познании. 6. Воображение и решение творческих задач. 7. Свойства внимания, управление им. 8. Основные подходы к определению типов характеров в современной психологии. 9. Проблема способностей в психологии. 10. Роль среды и наследственности в развитии личности. 11. Генотипически обусловленные психические и поведенческие свойства человека. 12. Качественные характеристики индивидуальной памяти. 13. Развитие памяти, мнемотехнические приемы. 14. Два типа творческого мышления: образное и понятийное, их связь с явлением функциональной асимметрии мозга. 15. Виды мышления, их становление в онтогенезе. 16. Общение как многоплановый процесс. 17. Волевая регуляция деятельности человека. 18. Эмоции и продуктивность человеческой деятельности. 19. Социально-психологический климат в группе. 20. Типы конфликтов в коллективах, основы управления ими. 21. Конструктив-

ный конфликт как один из факторов интеграции личности. 22. Требования к личности руководителя.

## **10. Курсовая работа (проект)**

Не предусмотрено РУП

## **11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов**

Не предусмотрено

## **12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **12.1. Основная литература**

1. Психология: Учебное пособие / Смольникова Л. В. - 2016. 337 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6417>, дата обращения: 26.04.2017.
2. Психология коммуникации: Психология коммуникации / Покровская Е. М., Смольникова Л. В. - 2016. 115 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5979>, дата обращения: 26.04.2017.

### **12.2. Дополнительная литература**

1. Блынду Л.Н. Основы конфликтологии: учебное пособие: В 2 ч. / Л.Н. Блынду; Министерство образования Российской Федерации, Томский государственный педагогический университет. – Томск: ТМЦДО, 2008 – Ч. 1. – Томск: ТМЦДО, 2008. – 179 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)
2. Кравченко А.И. Психология и педагогика. Учебник. – М.: ИНФРА-М. – 2011. – 400 с. ISBN 978-5-16-003038-8. ГРИФ. (наличие в библиотеке ТУСУР - 329 экз.)

### **12.3 Учебно-методические пособия**

#### **12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Психология: Методические указания по подготовке к практическим занятиям / Смольникова Л. В. - 2017. 23 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6648>, дата обращения: 26.04.2017.
2. Психология: Методические рекомендации по организации самостоятельной работы / Смольникова Л. В. - 2017. 21 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6647>, дата обращения: 26.04.2017.

#### **12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа 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. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение**

1. Информационно справочные и поисковые системы Яндекс

## **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины**

#### **13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория, с количеством по-

садочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются наглядные пособия в виде презентаций по лекционным разделам дисциплины.

### **13.1.2. Материально-техническое обеспечение для практических занятий**

Для проведения практических (семинарских) занятий используется учебная аудитория. Состав оборудования: Учебная мебель; Доска магнитно-маркерная - 1шт.; Компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. -14 шт. Используется лицензионное программное обеспечение, пакеты версией не ниже: Microsoft Windows XP Professional with SP3/Microsoft Windows 7 Professional with SP1; Microsoft Windows Server 2008 R2; Visual Studio 2008 EE with SP1; Microsoft Office Visio 2010; Microsoft Office Access 2003; VirtualBox 6.2.

### **13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 146, 2 этаж, ауд. 204. Состав оборудования: учебная мебель; компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

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

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов с нарушениями слуха предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов 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 удаленного просмотра.

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

## **14. Фонд оценочных средств**

### **14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации**

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

### **14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

**Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью**

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	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	Решение дистанционных тестов,	Преимущественно дистанционными

опорно-двигательного аппарата	контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	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 средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для студентов с ОВЗ 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.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов 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 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 обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

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

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ П. Е. Троян  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**Психология управления**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**  
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**  
Направленность (профиль): **Управление проектом**  
Форма обучения: **заочная**  
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**  
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**  
Курс: **3, 4**  
Семестр: **6, 7**

Учебный план набора 2013 года

Разработчик:  
– доцент каф. ФиС Л. В. Смольникова

Зачет: 7 семестр

Томск 2017

## 1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p>Должен знать - специфику психологического подхода к основным положениям теории управления; - особенности управленческой деятельности и четко выделять специфику управленческих отношений; - способы управления социально-психологическим климатом; - особенности взаимодействия субъекта и объекта управления; - специфику принятия и этапы выработки управленческих решений; - закономерности управленческого общения. ;</p> <p>Должен уметь - анализировать управленческую деятельность; - выделять особенности и психологические механизмы управленческого взаимодействия; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию. ;</p> <p>Должен владеть - навыками психологического изучения управленческой деятельности; - методами реализации основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль). ;</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем



Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении
---------------------------------------	-----------------------------------	--	--------------------------------

## 2 Реализация компетенций

### 2.1 Компетенция ПК-2

ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	специфику различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - особенности управленческой деятельности и четко выделять специфику управленческих отношений при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - способы управления социально-психологическим климатом при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - особенности взаимодействия субъекта и объекта управления; - специфику принятия и этапы выра-	анализировать управленческую деятельность при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - выделять особенности и психологические механизмы управленческого взаимодействия при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию. – решать различные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	навыками психологического изучения управленческой деятельности при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - методами реализации основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; навыки разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

	ботки управленческих решений при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - закономерности управленческого общения		
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> <li>• Практические занятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> <li>• Практические занятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная работа;</li> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Реферат;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная работа;</li> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Реферат;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Реферат;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• специфику различных способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - особенности управленческой деятельности и четко выделять специфику управленческих отношений при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать управленческую деятельность при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками психологического изучения управленческой деятельности при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;</li> </ul>
Хорошо (базовый)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способы управления</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выделять особенно-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• методами реализации</li> </ul>

уровень)	социально-психологическим климатом при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - особенности взаимодействия субъекта и объекта управления;	сти и психологические механизмы управленческого взаимодействия при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;	основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• специфику принятия и этапы выработки управленческих решений при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; - закономерности управленческого общения;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• решать различными способами конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде;</li> </ul>

## 2.2 Компетенция ОК-7

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	специфику психологического подхода к основным положениям теории управления; - особенности управленческой деятельности и четко выделять специфику управленческих отношений; - приемы и способы самоорганизации и самообразования; - способы управления социально-психологическим климатом; - особенности взаимодействия субъекта и объекта управления; - специфику принятия и этапы выработки управ-	анализировать управленческую деятельность; - выделять особенности и психологические механизмы управленческого взаимодействия; - анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	навыками психологического изучения управленческой деятельности; - методами реализации основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль)

	ленческих решений; - закономерности управленческого общения.		
Виды занятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> <li>• Практические занятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лекции;</li> <li>• Самостоятельная работа;</li> <li>• Практические занятия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самостоятельная работа;</li> </ul>
Используемые средства оценивания	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная работа;</li> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Реферат;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Контрольная работа;</li> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Тест;</li> <li>• Реферат;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Домашнее задание;</li> <li>• Реферат;</li> <li>• Зачет;</li> </ul>

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• специфику психологического подхода к основным положениям теории управления; - особенности управленческой деятельности и четко выделять специфику управленческих отношений; - приемы и способы самоорганизации и самообразования;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками психологического изучения управленческой деятельности ;</li> </ul>
Хорошо (базовый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• способы управления социально-психологическим климатом; - специфику принятия и этапы выработки управленческих решений;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать управленческую деятельность;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• методами реализации основных управленческих функций (организация, мотивирование, принятие решений и контроль);</li> </ul>
Удовлетворительно (пороговый уровень)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• особенности взаимодействия субъекта и объекта управления; - закономерности управленческого общения; - навыками самоорганизации и самообразования;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выделять особенности и психологические механизмы управленческого взаимодействия;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками к самоорганизации и самообразованию управленческой деятельности;</li> </ul>

### 3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в следующем составе.

#### 3.1 Тестовые задания

- Вариант 2
- 1. Отечественные ученые первыми указавшие на необходимость разработки психологии

управления как самостоятельной науки:

- а) В.Ф. Рубахин и А.В. Филиппов;
- б) Е.Е. Вендров и Л.Н. Уманский;
- в) А.Н. Журавлев и Л.Н. Уманский.

– 2. Какие из перечисленных методов не входят в классификацию психологических методов управления, разработанную А.В. Филипповым:

- а) диагностические;
- б) регулирующие;
- в) тонизирующие;
- г) стимулирующие;
- д) развивающие.

– 3. Направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния и придания новых свойств и качеств:

- а) руководство;
- б) управление;
- в) лидерство.

– 4. Каким из перечисленных признаков не характеризуется благоприятный социально-психологический климат:

- а) доверие и высокая требовательность друг к другу;
- б) доброжелательная и деловая критика;
- в) давление руководителя на подчиненных;
- г) удовлетворенность принадлежностью к коллективу.

– 5. Социальная группа, определяемая как открытая система, характеризующаяся сложным многоуровневым строением:

- а) коллектив;
- б) организация;
- в) ассоциация;
- г) корпорация.

– 6. К процессуальным теориям мотивации относят:

- а) мотивационно-гигиеническую теорию Герцберга;
- б) теорию потребностей Мак-Клеланда;
- в) модель Портера-Лоулера;
- г) теорию мотивов и стимулов А. Смитта.

– 7. Внутреннее определение индивидом своего социального положения, отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям:

- а) социальная роль;
- б) функциональная роль;
- в) официальная роль;
- г) интернализованная роль.

– 8. К организационным конфликтам, которые порождаются противоречиями самой организации, не относится:

- а) внешний конфликт целеполагания;
- б) внутриорганизационный конфликт;
- в) позиционный конфликт;
- г) внутриличностный конфликт.

– 9. Какая из перечисленных функций не является функцией руководителя:

- а) планирование;
- б) организация;
- в) регулирование;
- г) учет;
- д) контроль.

- 10. Что из перечисленного является видами ответственности руководителя, как должностного лица:
  - а) моральная, уголовная, процессуальная;
  - б) дисциплинарная, материальная, уголовная;
  - в) уголовная, материальная, моральная;
  - г) гражданская; уголовная, процессуальная.
- 11. Совокупность приемов и средств воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей представляет собой:
  - а) способ воздействия;
  - б) метод воздействия;
  - в) технологию воздействия.
- 12. Поток информации, направленный от руководителя к подчиненным составляет:
  - а) восходящую коммуникацию;
  - б) нисходящую коммуникацию;
  - в) горизонтальную коммуникацию.
- 13. Какой из перечисленных методов не является методом воздействия руководителя на подчиненных:
  - а) властного принуждения;
  - б) вознаграждения (поощрения);
  - в) убеждения;
  - г) моделирования ситуации.
- 14. К основным характеристикам коллективного субъекта деятельности не относится:
  - а) целенаправленность;
  - б) интегрированность;
  - в) иерархичность;
  - г) мотивированность;
  - д) организованность.
- 15. Взаимодействие между членами организации, направленное на реализацию функции управления ею:
  - а) организационное;
  - б) управленческое;
  - в) межличностное;
  - г) межгрупповое.
- 16. Механизм управленческого взаимодействия, заключающийся в стремлении определять внутренние характеристики человека из его внешнего облика:
  - а) идентификация;
  - б) децентрализация;
  - в) социально-психологическая рефлексия;
  - г) физиогномическая редукция.
- 17. Стратегия управленческого взаимодействия, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой уклоняется от взаимодействия:
  - а) однонаправленное содействие;
  - б) однонаправленное противодействие;
  - в) контрастное взаимодействие;
  - г) компромиссное \_\_\_\_\_ взаимодействие;
- 18. Большинство авторов среди требований к личности руководителя выделяют три группы качеств (исключите лишнее):
  - а) личные;
  - б) квалификационные;
  - в) организационные;
  - г) функциональные

- 19. Вид делового общения, в ходе которого осуществляется организованное, целенаправленное взаимодействие руководителя с коллективом посредством обмена мнениями:
  - а) деловая беседа;
  - б) деловое совещание;
  - в) деловые переговоры;
  - г) публичное выступление.
- 20. Какой из перечисленных уровней принятия решений не относится к выделенным М. Вудкоком и Д. Фрэнсисом:
  - а) рутинный;
  - б) селективный;
  - в) силовой;
  - г) адаптационный;
  - д) инновационный.
- Вариант 1.
- 1. В нашей стране термин «психология управления» начал впервые использоваться:
  - а) в 20-х годах XX в.
  - б) в 50-х годах XX в.
  - в) в 60-х годах XX в.
- 2. Создателем «мотивационно-гигиенической теории» является:
  - а) А. Смитт
  - б) Ф. Тейлор
  - в) Д. Герцберг
- 3. Контроль, целью которого является определение степени соответствия конечного результата какой-либо деятельности образцу, ожидаемому результату или нормативно обусловленному варианту поведения:
  - а) текущий
  - б) опережающий
  - в) результирующий
- 4. Функция производственного коллектива, заключающаяся в обеспечении сочетания интересов общества и членов коллектива:
  - а) производственно-экономическая
  - б) социально-интегративная
  - в) управленческо-воспитательная
- 5. Метод, посредством которого осуществляется ознакомление с обстоятельствами выполнения работ, разъяснение норм, условий реализации нормативных актов:
  - а) регламентирование
  - б) нормирование
  - в) инструктирование
- 6. Стратегия поведения во взаимодействии, когда один из участников старается способствовать успеху другого, а другой прибегает к активному противодействию первому, маскируя свои действия тем или иным способом:
  - а) однонаправленное содействие
  - б) однонаправленное противодействие
  - в) контрастное взаимодействие
  - г) компромиссное взаимодействие
- 7. Психологические методы управления, связанные с влиянием на эмоционально-волевые особенности личности:
  - а) диагностические
  - б) регулирующие
  - в) развивающие
  - г) тонизирующие

- 8. Функция руководителя, посредством которой достигаются поддержание управляемых процессов в рамках, заданных программой, планами:
  - а) планирование
  - б) организация
  - в) регулирование
  - г) контроль
- 9. Структура коллектива представленная такими категориями как рабочие, служащие, специалисты и руководители:
  - а) профессионально-квалификационная
  - б) социальная
  - в) функциональная
  - г) демографическая
- 10. Поток информации, направленный от подчиненных к руководителям составляет:
  - а) восходящую коммуникацию
  - б) нисходящую коммуникацию
  - в) горизонтальную коммуникацию
- 11. Механизм управленческого взаимодействия, заключающийся в способности отойти от собственной эгоцентрической позиции, принять точку зрения другого:
  - а) идентификация
  - б) децентрализация
  - в) социально-психологическая рефлексия
  - г) физиогномическая редукция
- 12. Роль члена коллектива, определяемая должностными инструкциям, в которых указаны цели данной работы, обязанности и права работника, виды его официального взаимодействия с другими работниками:
  - а) социальная
  - б) межличностная
  - в) функциональная
- 13. К основным признакам организации не относят:
  - а) целенаправленность и системность;
  - б) творческая активность;
  - в) формализация деятельности;
  - г) строгая иерархичность;
  - д) структурность.
- 14. Уровень принятия решения, на котором руководитель оценивает достоинства всех возможных решений и старается выбрать те действия, которые лучше всего подходят к данной проблеме, являются наиболее эффективными:
  - а) рутинный
  - б) селективный
  - в) адаптивный
  - г) инновационный
- 15. Совокупность средств воздействия и алгоритм их сочетания, при помощи которого решается конкретная психологическая задача представляет собой:
  - а) прием воздействия
  - б) метод воздействия
  - в) технологию воздействия
- 16. Эффект, позволяющий осуществить словесное воздействие на людей, при котором достигается минимизация потери информации:
  - а) фасцинация
  - б) аттракция
  - в) личный магнетизм



- 17. Какие из перечисленных групп методов не относят к методам управления:
  - а) административные;
  - б) правовые;
  - в) экономические;
  - г) психологические;
  - д) управленческо-воспитательные.
- 18. Критерии оценки профессионалов, характеризующие наличие качеств, позволяющих добиться высоких результатов в профессиональной деятельности:
  - а) квалификационные
  - б) объективные
  - в) внешние
  - г) психологические
- 19. Форма управленческого общения между руководителем и подчиненными, в основу, которой положены административно-правовые нормы:
  - а) субординационная
  - б) служебно-товарищеская
  - в) дружеская
- 20. Какую из перечисленных особенностей не включают в основные характеристики управленческой деятельности:
  - а) высокий уровень ответственности;
  - б) коммуникативную компетентность;
  - в) высокая степень эрудиции;
  - г) сильная психическая напряженность.

### **3.2 Темы рефератов**

- 1. Социально-психологические факторы эффективного управления.
- 2. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
- 3. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективного управления.
- 4. Мотивация власти и особенности ее проявления в управлении.
- 5. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
- 6. Авторитет и власть как способы влияния на подчиненных.
- 7. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
- 8. Женщина – руководитель.
- 9. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
- 10. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
- 11. Ответственность руководителя и внутригрупповая ответственность: особенности их проявления и сочетания.
  - 12. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
  - 13. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности руководителя.
  - 14. Индивидуально-стилевые особенности личности руководителя.
  - 15. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
  - 16. Опыт и профессионализм как регуляторы управленческой деятельности.
  - 17. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
  - 18. Стереотипы управленческой деятельности.
  - 19. Сочетание представлений профессионального и жизненного успеха женщины-руководителя.
  - 20. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.
  - 21. Индивидуальные различия управленческих решений.

- 22. Толерантность в управленческой деятельности.
- 23. Гендерные различия ценностно-смысловой сферы руководителей.
- 24. Влияние самооценки руководителя на индивидуальный стиль деятельности.
- 25. Имидж руководителя и принципы его создания.

### **3.3 Зачёт**

- 1. Предмет и объект изучения в психологии управления.
- 2. Общее понятие об управлении и управленческой деятельности.
- 3. История развития психологии управления.
- 4. Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.
- 5. Методы управления.
- 6. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления.
- 7. Основные функции руководителя.
- 8. Понятие и характерные черты производственного коллектива.
- 9. Функции производственного коллектива и критерии его эффективности.
- 10. Структуры в производственном коллективе.
- 11. Психологическая совместимость и сплоченность трудового коллектива.
- 12. Социально-психологический климат: понятие и факторы его определяющие.
- 13. Управление социально-психологическим климатом.
- 14. Организация: понятие, содержание и цели деятельности.
- 15. Понятие оргструктуры и типы организационных структур.
- 16. Подсистема как элемент структуры организации. Особенности поведения руководителя в подсистемах организации.
- 17. Особенности изучения личности в психологии управления.
- 18. Социальные позиции и официальные роли личности в системе управленческих отношений. Интернализация официальных ролей.
- 19. Понятие должности и должностного лица.
- 20. Мотивация как фактор управления личностью.
- 21. Профессионально-важные качества руководителя.
- 22. Интеллект и индивидуальный стиль мышления руководителя.
- 23. Стили руководства и индивидуальный стиль деятельности руководителя.
- 24. Понятие коммуникации в организации.
- 25. Управленческое взаимодействие и его основные характеристики.
- 26. Руководство и лидерство: общие черты и различия. Типы лидерства.
- 27. Средства и приемы воздействия руководителя на подчиненных.
- 28. Совместная деятельность и управленческое взаимодействие.
- 29. Стратегии взаимодействия в сфере управленческой деятельности.
- 30. Психологические механизмы управленческого взаимодействия.
- 31. Управление кадровыми процессами в организации.
- 32. Психологические аспекты подбора и расстановки руководящих кадров.
- 33. Конфликты в управленческой деятельности.
- 34. Управление конфликтами. Типы поведения в конфликтной ситуации.
- 35. Управленческое общение: формы и принципы, уровни и стадии.
- 36. Формы делового общения в деятельности руководителя.
- 37. Управленческие решения: понятие, характеристика и классификация.
- 38. Этапы выработки управленческих решений.
- 39. Имидж руководителя и принципы его создания.
- 40. Управленческое консультирование: понятие и функции.

### **3.4 Темы домашних заданий**

- «Психология управления: объект, предмет и особенности её изучения в современных условиях»:

- 1. История развития психологии управления как самостоятельной науки.
- 2. Различные точки зрения на предмет изучения психологии управления.
- 3. Методы управления. Классификации психологических методов управленческого воздействия: А.Л. Журавлева, А.В. Филиппова и др.
- 4. Характерные черты новой концепции управления.
- «Личность как объект управления»:
  - 1. Особенности рассмотрения личности в психологии управления.
  - 2. Социальные позиции, социальные и официальные роли личности в системе управленческих отношений.
  - 3. Уровень притязаний личности и его влияние на эффективность трудовой деятельности.
  - 4. Мотивационный подход в зарубежной и отечественной психологии. Мотивация деятельности подчиненного.
- «Организация и производственный коллектив как объекты управления»:
  - 1. Понятие организации: миссия, цели и структура управления организацией.
  - 2. Типы организационных структур: основные параметры и принципы их проектирования.
  - 3. Производственный коллектив: функции и критерии эффективности.
  - 4. Управление социально-психологическим климатом.
  - 5. Конфликты в управленческой деятельности: причины возникновения, особенности протекания, способы разрешения и приемы предупреждения.
- «Руководитель и управленческая деятельность»:
  - 1. Управленческая деятельность: психологическая характеристика и закономерности.
  - 2. Функции руководителя: различные классификации и характеристика основных управленческих функций.
  - 3. Структура деятельности руководителя в подсистемах организации.
  - 4. Стили руководства и качество управления. Индивидуальный стиль управления. Различные подходы к классификации стилей руководства.
  - 5. Власть и властные полномочия в управленческой деятельности.
  - 6. Управленческое воздействие. Средства и приемы воздействия руководителя на подчиненных.
- «Личность руководителя»:
  - 1. Требования к личности руководителя в условиях современного управления.
  - 2. Волевые качества и стрессоустойчивость – необходимые черты личности руководителя.
  - 3. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективности управления.
  - 4. Особенности самооценки руководителя и её влияние на индивидуальный стиль деятельности руководителя.

### **3.5 Темы контрольных работ**

- 1. Основные управленческие культуры: характерные черты и особенности.
- 2. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.
- 3. Психологическая совместимость, сплоченность и срабатываемость в трудовом коллективе как фактор эффективности управления.
- 4. Профессионально-важные качества руководителя.
- 5. Способности к управленческой деятельности.

### **4 Методические материалы**

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

#### **4.1. Основная литература**

1. Психология: Учебное пособие / Смольникова Л. В. - 2016. 337 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6417>, свободный.
2. Психология коммуникации: Психология коммуникации / Покровская Е. М., Смольникова Л. В. - 2016. 115 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/5979>, свободный.

#### **4.2. Дополнительная литература**

1. Блынду Л.Н. Основы конфликтологии: учебное пособие: В 2 ч. / Л.Н. Блынду; Министерство образования Российской Федерации, Томский государственный педагогический университет. – Томск: ТМЦДО, 2008 – Ч. 1. – Томск: ТМЦДО, 2008. – 179 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)
2. Кравченко А.И. Психология и педагогика. Учебник. – М.: ИНФРА-М. – 2011. – 400 с. ISBN 978-5-16-003038-8. ГРИФ. (наличие в библиотеке ТУСУР - 329 экз.)

#### **4.3. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Психология: Методические указания по подготовке к практическим занятиям / Смольникова Л. В. - 2017. 23 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6648>, свободный.
2. Психология: Методические рекомендации по организации самостоятельной работы / Смольникова Л. В. - 2017. 21 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/6647>, свободный.

#### **4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы**

1. Информационно справочные и поисковые системы Яндекса