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.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль): **Экономика и управление на предприятии**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	20	20	часов
2	Практические занятия	20	20	часов
3	Всего аудиторных занятий	40	40	часов
4	Самостоятельная работа	68	68	часов
5	Всего (без экзамена)	108	108	часов
6	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е

Зачет: 8 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 20095

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 9 от «12» 4 2017 г.

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. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

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

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперт:

зав.кафедрой, профессор кафедра менеджмента _____ М. А. Афонасова

Согласована на портале № 20095

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

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

1.2. Задачи дисциплины

- ознакомление с этапами развития и теоретическими школами психологии управления
- изучение предмета, задач и методов психологии управления
- изучение важных социально-психологических характеристик личности и коллектива
- изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя
- изучение психологических законов управленческих коммуникаций
- изучение методов профилактики морально-психологического преследования на работе и профессиональных кризисов
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтов

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управления» (Б1.В.ОД.10) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Деловые коммуникации, Менеджмент, Управление персоналом организации.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** этапы развития психологии управления значение для психологии управления основных школ психологии методы психологии управления социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания виды и методы разрешения конфликтов с учетом социокультурных и этнических различий поведенческие особенности мультикультурных, многонациональных коллективов
- **уметь** использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания выбирать методы разрешения конфликтов в зависимости от социокультурных, этнических, конфессиональных характеристик коллектива
- **владеть** навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов в мультикультурных, многонациональных коллективах

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Аудиторные занятия (всего)	40	40
Лекции	20	20
Практические занятия	20	20
Самостоятельная работа (всего)	68	68
Проработка лекционного материала	28	28

Согласована на портале № 20095

Подготовка к практическим занятиям, семинарам	40	40
Всего (без экзамена)	108	108
Общая трудоемкость ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

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
8 семестр					
1 Психология управления в системе менеджмента	5	5	17	27	ОК-6
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	5	5	17	27	ОК-6
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	5	5	17	27	ОК-6
4 Управление конфликтами	5	5	17	27	ОК-6
Итого за семестр	20	20	68	108	
Итого	20	20	68	108	

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
8 семестр			
1 Психология управления в системе менеджмента	Психология как наука: предмет и принципы. Развитие психологии управления. Школы психологии и их вклад в психологию управления. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления. Методы психологии управления: наблюдение, эксперимент, исследования документов и продуктов деятельности человека в организации, тестирование, анкетирование, беседа	5	ОК-6

Согласована на портале № 20095

	Итого	5	
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Личность, ее характеристики и способности. Темперамент и характер человека. Личностные установки и направленность. Психология группы. Основные социально-психологические характеристики коллектива. Психология руководителя: нравственно-психологические качества, признаки порядочности.Основные принципы убеждающего воздействия. Психологические законы коммуникаций.	5	ОК-6
	Итого	5	
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	Моббинг: виды, причины, последствия. Социокультурные особенности психологического давления. Профилактика моббинга. Кризисы профессионального развития: факторы, фазы, психологические особенности. Профессиональные деструкции: признаки и психологическое содержание. Синдром психического выгорания.	5	ОК-6
	Итого	5	
4 Управление конфликтами	Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам. Типы и последствия конфликтов. Типы конфликтных личностей. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов. Факторы пола и возраста. Факторы конфессиональной и этнической принадлежности. Социокультурные факторы.	5	ОК-6
	Итого	5	
Итого за семестр		20	

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

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

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Предшествующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации		+		+
2 Менеджмент	+			+
3 Управление персоналом организации	+	+	+	+

Согласована на портале № 20095

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-6	+	+	+	Домашнее задание, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест

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
8 семестр			
1 Психология управления в системе менеджмента	Предмет психологии: психические процессы, психические свойства, психические состояния и психические образования личности. Конфуций, Сократ, Платон, Аристотель. Французские философы-просветители. Английские философы. И.Кант. Русские психологи. Экономический детерминизм. Фрейдизм, бихевиоризм, гуманистическая психология, гештальтпсихология, когнитивная психология и их вклад в психологию управления.Психология управления: стороны управленческой деятельности.	5	ОК-6
	Итого	5	
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Темперамент, характер, способности и направленность личности. Основные социально-психологические характе-	5	ОК-6

Согласована на портале № 20095

	ристики коллектива: информированность, дисциплина, активность, организованность, сплоченность. Морально-психологический климат коллектива.Нравственно-психологические качества руководителя: порядочность, правдивость, уважение личности подчиненного и справедливое к нему отношение, характер реакции руководителя на критику, умение влиять на поведение подчиненных, способность привлекать к себе людей. Мировоззренческие и психолого-педагогические качества руководителя.Закон неопределенности отклика. Закон неадекватного взаимного восприятия. Закон неадекватности самооценки. Закон искажения информации. Закон самосохранения. Закон компенсации.		
	Итого	5	
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	Понятие моббинга как психологического преследования на работе. Причины возникновения моббинга. Горизонтальный и вертикальный моббинг. Латентный и открытый моббинг. Боссинг. Индивидуальные и организационные последствия моббинга. Формы моббинга в профессиональной деятельности. Организационные мероприятия профилактики моббинг-процессов в коллективе.Фазы профессионального развития. Факторы профессиональных кризисов. Фазы профессионального кризиса. Способы преодоления профессионального кризиса. Психологическое содержание профессиональных деструкций. Склонность к профдепрессиям. Составляющие и симптомы синдрома психического выгорания. Признаки деструкции.	5	ОК-6
	Итого	5	
4 Управление конфликтами	Понятие конфликта. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам. Виды конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. Функциональный и дисфункциональный конфликты. Типы конфликтных личностей: демонстративный, ригидный, неуправляемый, сверхточный, бесконфликтный.Условия предотвращения, возникновения и разрешения	5	ОК-6

Согласована на портале № 20095

	конфликтов, Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Завершение конфликта. Конфликты между руководством и подчиненными, возникающие на почве разногласия в определении целей и ценностей. Факторы пола, возраста, веры, национальной принадлежности в конфликтах.		
	Итого	5	
Итого за семестр		20	

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
8 семестр				
1 Психология управления в системе менеджмента	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОК-6	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	7		
	Итого	17		
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОК-6	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	7		
	Итого	17		
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОК-6	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	7		
	Итого	17		
4 Управление конфликтами	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОК-6	Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	7		
	Итого	17		
Итого за семестр		68		
Итого		68		

Согласована на портале № 20095

9.1. Вопросы для подготовки к практическим занятиям, семинарам

1. Темперамент, характер, способности и направленность личности.
2. Основные социально-психологические характеристики коллектива.
3. Морально-психологический климат коллектива.
4. Нравственно-психологические качества руководителя.
5. Психологические законы общения.
6. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
7. Типы конфликтных личностей. Социокультурные особенности.
8. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов,
9. Факторы пола, возраста, веры, национальной принадлежности в конфликтах.
10. Причины возникновения моббинга.
11. Формы моббинга в профессиональной деятельности.
12. Социокультурные особенности моббинга.
13. Фазы профессионального развития.
14. Факторы профессиональных кризисов.
15. Признаки деструкции.
16. Предмет психологии.
17. Психология управления: стороны управленческой деятельности.

9.2. Вопросы на проработку лекционного материала

1. Горизонтальный и вертикальный моббинг.
2. Латентный и открытый моббинг. Боссинг.
3. Индивидуальные и организационные последствия моббинга.
4. Организационные мероприятия профилактики моббинг-процессов в коллективе.
5. Способы преодоления профессионального кризиса.
6. Психологическое содержание профессиональных деструкций.
7. Склонность к профдепрессиям.
8. Виды конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.
9. Функциональный и дисфункциональный конфликты.
10. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
11. Конфликты между руководством и подчиненными, возникающие на почве разногласия в определении целей и ценностей.
12. Темперамент, характер, способности и направленность личности.
13. Морально-психологический климат коллектива.
14. Мировоззренческие и психолого-педагогические качества руководителя.
15. Психические процессы, психические свойства, психические состояния и психические образования личности.
16. Фрейдизм, бихевиоризм, гуманистическая психология, гештальтпсихология, когнитивная психология и их вклад в психологию управления.

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
8 семестр				
Домашнее задание	7	7	8	22
Конспект самоподготов-	6	6	6	18

Согласована на портале № 20095

ки				
Опрос на занятиях	8	8	8	24
Тест	12	12	12	36
Итого максимум за период	33	33	34	100
Нарастающим итогом	33	66	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

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

2. Социология и психология управления : учебное пособие / Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики ; сост. Ф. А. Красина. - М. : ТМЦДО, 2007. - 150 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 150. (наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)

12.2. Дополнительная литература

1. Андреева, Галина Михайловна. Социальная психология : Учебник для вузов / Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект-Пресс, 2008. - 362[5] с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.: с. 355-360. - ISBN 978-5-7567-0274-3 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

2. Социальная психология. Практикум : Учебное пособие для вузов / Т. В. Фоломеева [и др.] ; ред. : Т. В. Фоломеева. - М. : Аспект-Пресс, 2006. - 477[3] с. : ил. - Библиогр. в конце частей. - ISBN 5-7567-0431-0 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

Согласована на портале № 20095

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Земцова, Людмила Владимировна. Организационное поведение : Методические указания по проведению практических занятий по курсу: "Организационное поведение" для студентов специальности 080507 - Менеджмент организации, 080505 - Управление персоналом / Л. В. Земцова ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТУСУР, 2007. - 164 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 164. (наличие в библиотеке ТУСУР - 50 экз.)
2. Психология в профессиональной деятельности: Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине всех направлений подготовки / Смольникова Л. В. - 2016. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6420, дата обращения: 20.05.2017.

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. Электронная библиотека http://www.universalinternetlibrary.ru/book/12136/ogl.shtml
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/

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 посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской, компьютером, экраном, проектором 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, расположенная по адресу г.Томск, ул. Красноармейская, 146, 5 этаж, ауд.501. Состав оборудования: Учебная мебель; Доска магнитно-маркерная -1шт.; Компьютер, проектор, экран.

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 Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Согласована на портале № 20095

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 зрениями** 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 опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3 Методические рекомендации по оценочным 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.

Согласована на портале № 20095

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.

Согласована на портале № 20095

Приложение 1

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): **Экономика и управление на предприятии**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **менеджмента, кафедра менеджмента**
Курс: **4**
Семестр: **8**

Учебный план набора 2017 года

Разработчик:
- доцент каф. менеджмента Т. Д. Санникова

Зачет: 8 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 20095

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
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Должен знать этапы развития психологии управления значение для психологии управления основных школ психологии методы психологии управления социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания виды и методы разрешения конфликтов с учетом социокультурных и этнических различий поведенческие особенности мультикультурных, многонациональных коллективов; Должен уметь использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания выбирать методы разрешения конфликтов в зависимости от социокультурных, этнических, конфессиональных характеристик коллектива; Должен владеть навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов в мультикультурных, многонациональных коллективах;

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 понимани-	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, аб-	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы

Согласована на портале № 20095

	ем границ применимости	стрегирования проблем	
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 ОК-6

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

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	социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания виды и методы разрешения конфликтов	использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности	навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов
Виды занятий	• Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	• Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Зачет;	• Домашнее задание; • Конспект самоподготовки; • Опрос на занятиях; • Тест; • Зачет;	• Домашнее задание; • Зачет;

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

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть

Согласована на портале № 20095

Отлично (высокий уровень)	• социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя ; • виды и методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания; • виды и методы разрешения конфликтов;	• использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя ; • использовать методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания ; • использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности ;	• навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя ; • навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания; • навыками разрешения конфликтов;
Хорошо (базовый уровень)	• социально-психологические характеристики личности, руководителя; • методы профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания; • виды конфликтов;	• использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности, руководителя ; • использовать методы профилактики психологического преследования на работе ; • диагностировать виды конфликтов в коллективе;	• навыками анализа социально-психологических характеристик личности, руководителя ; • навыками диагностики психологического преследования на работе и профессионального выгорания; • навыками диагностики конфликтов;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• социально-психологические характеристики личности; • виды конфликтов;	• использовать методы диагностики социально-психологических характеристик личности ; • диагностировать виды конфликтов в коллективе;	• навыками анализа социально-психологических характеристик личности; • навыками диагностики конфликтов;

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 Вопросы на самоподготовку

– 1. Термином «личность» обозначают:

– 1) индивида в совокупности его социально значимых качеств и черт, выраженных в неповторимых особенностях его сознания и деятельности

– 2) отдельного представителя биологического вида Homo Sapiens

– 3) индивидуальные особенности человека, характеризующие скорость и ритм протекания его психических процессов, степень устойчивости его чувств

–

– 2. Что из перечисленного относится к свойствам личности?

– 1) темперамент

Согласована на портале № 20095

– 2) характер
– 3) самооценка
– 4) способности
– 5) физиология
–
– 3. Заполните пропуск:
– Темперамент человека, быстро реагирующего на изменения окружающей среды и относительно легко переживающего неудачи, называется _____ .
–
– 5. 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

3.2 Тестовые задания

– 1. Предмет психологии управления – это
– 1) деятельность должностных лиц, возглавляющих человеческие коллективы
– 2) особенности группового поведения и межличностных отношений
– 3) влияние личности работника на руководителя
–
– 2. Психологическая предрасположенность индивида к определенному поведению – это
– 1) темперамент
– 2) личностная установка
– 3) индивидуализм
–
– 3. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее
– 1) знания, умения и навыки
– 2) доминирующие черты характера
– 3) цели и мотивы поведения
–
– 4. Потребности связаны с направленностью личности, потому что
– 1) рождают мотивы, которые становятся целями
– 2) они всегда неизменны, особенно материальные
– 3) формируются чаще всего подсознательно
–
– 5. 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
–
– 6. Зачем изучать иррациональные проявления психики в организационном управлении?
– 1) это полезно для формирования рабочих команд
– 2) необходимо для формирования кадрового резерва
– 3) может пригодиться в урегулировании конфликтов
– 4) можно использовать в планировании производства
–
– 7. С какой целью используют психологическое тестирование?

Согласована на портале № 20095

– 1) для определения уровня знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе обучения

– 2) чтобы оценить уровень интеллектуального развития или способностей испытуемого к приобретению новых знаний

– 3) чтобы выявить, насколько психические качества испытуемого соответствуют уже ранее выявленным психическим нормам и стандартам

–

– 8. К активным исследовательским методам управленческой психологии относится

– 1) естественный эксперимент

– 2) лабораторный эксперимент

– 3) включенное наблюдение

– 4) скрытое наблюдение

–

– 9. Внутригрупповой конфликт развивается на стадии

– 1) зарождения

– 2) бурного развития

– 3) нормального функционирования

– 4) разрушения

–

– 10. Ролевой конфликт возникает, когда

– 1) человек подвергается воздействию противоположных ролевых ожиданий

– 2) культура организации противоречит культуре группы

– 3) групповая роль не устраивает участника группы

–

– 11. 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

3.3 Темы домашних заданий

– 1. Нравственно-психологические качества руководителя.

– 2. Психология группы.

– 3. Моббинг: виды, причины, последствия.

– 4. Типы конфликтных личностей.

3.4 Темы опросов на занятиях

– Темперамент, характер, способности и направленность личности.

– Основные социально-психологические характеристики коллектива.

– Морально-психологический климат коллектива.

– Нравственно-психологические качества руководителя.

– Психологические законы общения.

– Виды конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой.

– Функциональный и дисфункциональный конфликты.

– Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.

– Конфликты между руководством и подчиненными, возникающие на почве разногласия в определении целей и ценностей.

– Темперамент, характер, способности и направленность личности.

– Морально-психологический климат коллектива.

– Мировоззренческие и психолого-педагогические качества руководителя.

– Психические процессы, психические свойства, психические состояния и психические

Согласована на портале № 20095

образования личности.

– Фрейдизм, бихевиоризм, гуманистическая психология, гештальтпсихология, когнитивная психология и их вклад в психологию управления.
– Горизонтальный и вертикальный моббинг.
– Латентный и открытый моббинг. Боссинг.
– Индивидуальные и организационные последствия моббинга.
– Организационные мероприятия профилактики моббинг-процессов в коллективе.
– Способы преодоления профессионального кризиса.
– Психологическое содержание профессиональных деструкций.
– Склонность к профдепрессиям.
– Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
– Типы конфликтных личностей. Социокультурные особенности.
– Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов,
– Факторы пола, возраста, веры, национальной принадлежности в конфликтах.
– Причины возникновения моббинга.
– Формы моббинга в профессиональной деятельности.
– Социокультурные особенности моббинга.
– Фазы профессионального развития.
– Факторы профессиональных кризисов.
– Признаки деструкции.
– Предмет психологии.
– Психология управления: стороны управленческой деятельности.

3.5 Зачёт

– 1. Психология – это наука:
– 1) изучающая психические расстройства, методы их диагностики, профилактики и лечения
– 2) об общих закономерностях функционирования психики как особой формы жизнедеятельности
– 3) об обществе, его функционировании, системе отношений, взаимодействии людей
–
– 2. Термин «психика» означает:
– 1) функцию мозга, заключающуюся в отражении объективной действительности в идеальных образах
– 2) субъективное переживание событий внешнего мира и жизни самого индивида
– 3) способность мышления, рационального познания
–
– 3. Предметом психологии являются:
– 1) психические расстройства и методы их диагностики
– 2) общая психопатология и девиантное поведение
– 3) психические процессы, свойства и состояния
–
– 4. Познавательным психическим процессам присуще
– 1) ощущение, восприятие, представление, внимание, воображение, память, мышление
– 2) сознательный контроль человеком своего поведения
– 3) пристрастное, непосредственное переживание ситуаций
–
– 5. Психические свойства личности включают в себя:
– 1) характер и темперамент
– 2) знания и убеждения
– 3) направленность и способности

Согласована на портале № 20095

– 4) привычки и навыки
–
– 6. 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
–
– 7. Самонаблюдение
– 1) является объективным методом исследования психических явлений
– 2) это – субъективный метод исследования
– 3) не является методом исследования психических явлений
–
– 8. К объективным методам исследования психической деятельности относится:
– 1) самонаблюдение
– 2) исследования мозга и строения нервной системы
– 3) анализ личного опыта исследователя
– 4) анализ влияния физиологических факторов
–
– 9. К моральным чертам характера относятся:
– 1) целеустремленность, настойчивость, нерешительность, упрямство, храбрость
– 2) чуткость, гуманность, правдивость, внимательность, лживость, коллективизм
– 3) вспыльчивость, нежность, плаксивость, обидчивость, страстность
–
– 10. Способности человека
– 1) это знания и умения, которыми обладает человек
– 2) невозможно развить, это врожденные качества
– 3) формируются в процессе взаимодействия человека с другими людьми
–
– 11. Психологическая предрасположенность индивида к определенному поведению – это
– 1) темперамент
– 2) личностная установка
– 3) индивидуализм
–
– 12. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее
– 1) знания, умения и навыки
– 2) доминирующие черты характера
– 3) цели и мотивы поведения
–
– 13. Бихевиоризм изучал
– 1) состояние сознания человека
– 2) самоактуализацию личности
– 3) иррациональные проявления психики
– 4) причины поведения человека
–
– 14. Проблемы личностного выбора и смысла существования рассматривались
– 1) фрейдизмом
– 2) гуманистической психологией
– 3) бихевиоризмом
– 4) когнитивной психологией

Согласована на портале № 20095

–
– 15. Отметьте принципы гештальтпсихологии:
– 1) связь между стимулом и реакцией
– 2) идея образа как целостного образования
– 3) принцип изоморфизма
– 4) идея ассимиляции и контраста
– 5) иррациональность поведения
–
– 16. Когнитивная психология изучает:
– 1) психические познавательные процессы
– 2) проблемы наилучшего личностного выбора
– 3) проблемы управления поведением
–
– 17. Стереотипы – это
– 1) индивидуальные качества человека, выявляющие его восприятие организационных проблем
– 2) схематизированный, упрощенный образ какого-либо явления, фиксирующий
– 3) в себе лишь некоторые его черты
– 4) отношение человека к окружающему миру
–
– 18. Влияние самого общего впечатления о человеке на дальнейшую оценку его поведения называется
– 1) эффект ореола
– 2) эффект новизны
– 3) эффект первого впечатления
–
– 19. Ожидания окружающих определенного поведения от человека в конкретной ситуации называются:
– 1) ролевое восприятие
– 2) психологический контракт
– 3) ролевые представления
–
– 20. Психологический контракт – это
– 1) индивидуальное представление человека о необходимом в конкретной ситуации поведении
– 2) взаимные ожидания работодателя и работника определенного поведения в организации
– 3) ожидания окружающих определенного поведения от человека в конкретной ситуации

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 фор-мирования компетенций, согласно п. 12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

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

2. Социология и психология управления : учебное пособие / Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики ; сост. Ф. А. Красина. - М. : ТМЦДО, 2007. - 150 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 150.

Согласована на портале № 20095

(наличие в библиотеке ТУСУР - 15 экз.)

4.2. Дополнительная литература

1. Андреева, Галина Михайловна. Социальная психология : Учебник для вузов / Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект-Пресс, 2008. - 362[5] с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.: с. 355-360. - ISBN 978-5-7567-0274-3 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)
2. Социальная психология. Практикум : Учебное пособие для вузов / Т. В. Фоломеева [и др.] ; ред. : Т. В. Фоломеева. - М. : Аспект-Пресс, 2006. - 477[3] с. : ил. - Библиогр. в конце частей. - ISBN 5-7567-0431-0 : (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Земцова, Людмила Владимировна. Организационное поведение : Методические указания по проведению практических занятий по курсу: "Организационное поведение" для студентов специальности 080507 - Менеджмент организации, 080505 - Управление персоналом / Л. В. Земцова ; Федеральное агентство по образованию, Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Кафедра экономики. - Томск : ТУСУР, 2007. - 164 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 164. (наличие в библиотеке ТУСУР - 50 экз.)
2. Психология в профессиональной деятельности: Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы по учебной дисциплине всех направлений подготовки / Смольникова Л. В. - 2016. 18 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6420, свободный.

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

1. Электронная библиотека http://www.universalinternetlibrary.ru/book/12136/ogl.shtml
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/

Согласована на портале № 20095