МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управленческой деятельности

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	10	10	часов
4	Самостоятельная работа	89	89	часов
5	Всего (без экзамена)	99	99	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
			3.0	З.Е.

Контрольные работы: 9 семестр - 1
Экзамен: 9 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск 2018

Согласована на портале № 44654

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «14» 6 2018 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент кафедра экономики _____ Н. В. Шимко

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО) _____ Ю. В. Морозова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Т. В. Архипова

Согласована на портале № 44654

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 основными концепциями, понятиями, закономерностями психологии управления;

– изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива;

– изучение психологических особенностей руководства и лидерства;

– изучение психологических законов общения и организационных коммуникаций;

– изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникациях;

– формирование готовности нести за организационно-управленческие решения ответственность с позиций их социальной значимости.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управленческой деятельности» (Б1.В.ОД.4) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Теория лидерства, Управление персоналом организации.

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

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

– 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 обучающийся должен:

– **знать** значение психологии для эффективного управления организацией, планирования, постановки целей, мотивации и контроля; психологические аспекты мотивации и потребности людей в организации и методы их удовлетворения; современные представления о лидерстве, руководстве, управлении конфликтами; закономерности группового поведения людей;

– **уметь** планировать индивидуальную и командную работу людей в организации, выбирать эффективные методы поощрения и наказания по результатам работы; выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение поставленных целей; определять и учитывать психологические проблемы при принятии решений; использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности; определять социальную значимость принимаемых управленческих решений;

– **владеть** навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя; навыками использования различных стилей лидерства в зависимости от ситуации; навыками использования групп для принятия решений; навыками разрешения конфликтов с учетом социальной значимости принимаемых решений; навыками укрепления авторитета и власти.

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

Согласована на портале № 44654

		9 семестр
Контактная работа (всего)	10	10
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	8	8
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	89	89
Подготовка к контрольным работам	16	16
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	73	73
Всего (без экзамена)	99	99
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	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	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
9 семестр					
1 Основные принципы и методы психологии	1	2	6	7	ОПК-2, ПК-2
2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства.	1		8	9	ОПК-2, ПК-2
3 Психология принятия решений.	1		8	9	ОПК-2, ПК-2
4 Поведение людей в группах	1		9	10	ОПК-2, ПК-2
5 Психология общения и организационные коммуникации	1		19	20	ОПК-2, ПК-2
6 Управление организационными конфликтами	1		19	20	ОПК-2, ПК-2
7 Психология власти и влияния в организации.	1		8	9	ОПК-2, ПК-2
8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления.	1		12	13	ОПК-2, ПК-2
Итого за семестр	8	2	89	99	
Итого	8	2	89	99	

Согласована на портале № 44654

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
9 семестр			
1 Основные принципы и методы психологии	Психология как наука: что исследуется и как. Личность, ее характеристики и способности. Становление и развитие психологии управления как науки. Предмет и задачи психологии управления. Методы исследования психологии управления. Методы организационной психологии в профессиональном отборе кадров.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства.	Понятие мотивации. Ранние теории мотивации. Современные теории мотивации. Теория ожидания. Повышение уровня мотивации через рост разнообразия работы. Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
3 Психология принятия решений.	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
4 Поведение людей в группах	Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплоченность группы. Принятие решений в группе. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
5 Психология общения и организационные коммуникации	Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Невербальное общение. Индивидуальные различия в общении. Психологические явления в процессе коммуникации. Коммуникационные цепочки: формальные каналы общения в	1	ОПК-2, ПК-2

Согласована на портале № 44654

	группах. Неформальное общение.Влияние организационной структуры на информационные потоки.		
	Итого	1	
6 Управление организационными конфликтами	Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Управление разногласиями.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
7 Психология власти и влияния в организации.	Сила, влияние и власть в организации. Влияние. Власть. Политика как борьба за власть и применение власти. Политика влияния на личность.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления.	Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Модели организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации. Изменение организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры. Культура, социальная ответственность и этика управления.	1	ОПК-2, ПК-2
	Итого	1	
Итого за семестр		8	

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

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

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 Менеджмент	+	+	+	+	+	+	+	+
2 Теория лидерства	+	+	+	+	+	+	+	+
3 Управление персоналом организации	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		+	+	+				+

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Согласована на портале № 44654

представлено в таблице 5.4.

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

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
9 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-2, ПК-2
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

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

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
9 семестр				
1 Основные принципы и методы психологии	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-2, ПК-2	Тест, Экзамен
	Итого	6		
2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Тест, Экзамен
	Итого	8		
3 Психология принятия решений.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Тест, Экзамен
	Итого	8		
4 Поведение людей в группах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) тео-	9	ОПК-2, ПК-2	Тест, Экзамен

Согласована на портале № 44654

	ретической части курса			
	Итого	9		
5 Психология общения и организационные коммуникации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	11	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	19		
6 Управление организационными конфликтами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	11	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	19		
7 Психология власти и влияния в организации.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-2, ПК-2	Тест, Экзамен
	Итого	8		
8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	12	ОПК-2, ПК-2	Тест, Экзамен
	Итого	12		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-2, ПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		89		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		98		

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

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 372 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/6BF953BF-302A-4F37-B6D6-BF6D63BA40E9/psihologiya-upravleniya (дата обращения: 29.08.2018).

12.2. Дополнительная литература

1. Психология труда [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 485 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3.- Доступ из личного кабинета студента - Режим доступа — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/4D876838-F667-4B3A-AD96-

Согласована на портале № 44654

87EEB7250E4E/psihologiya-truda (дата обращения: 29.08.2018).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова, Т. Д. Психология управления [Электронный ресурс]: Методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. Д. Санникова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 29.08.2018).
2. Санникова, Т. Д. Психология управления : электронный курс / Т. Д. Санникова. – Томск : ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента.

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «Юрайт»: www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://biblio.fdo.tusur.ru/)
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 и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

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

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip
- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows

Согласована на портале № 44654

– Microsoft Windows
– OpenOffice

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

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

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

Состав оборудования:

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

Перечень программного обеспечения:

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

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

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

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

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

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

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

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

14.1.1. Тестовые задания

1. К теоретическим принципам психологии относятся:
1) универсальность психологических проявлений;
2) генетический подход к психическим явлениям;
3) изучение психики человека во взаимосвязи биологических и социальных факторов;
4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека.

Согласована на портале № 44654

2. Цель психологии управления заключается в:

1) изучении мотивов поведения руководителей в процессе управления организацией;

2) анализе потребностей работников для формирования системы мотивации персонала;

3) применении идей и методов психологии для повышения эффективности управленческой деятельности.

3. Основными задачами психологии управления являются:

1) разработка методов принятия решений;

2) исследование механизмов мотивации человека;

3) анализ социальной направленности группы;

4) исследование психических особенностей лидерства;

5) изучение процессов группового взаимодействия;

6) анализ психических процессов.

4. В качестве мотивирующих факторов в своей двухфакторной теории Ф. Герцберг выделил:

1) уровень зарплаты;

2) условия работы;

3) уровень ответственности;

4) возможности продвижения.

5. В соответствии с теорией Х Д. МакГрегора работник:

1) способен к самоконтролю;

2) трудится только под принуждением;

3) амбициозен;

4) избегает ответственности.

6. Директивно-автократический стиль лидерства лучше применять при работе:

1) со специалистами без должного опыта, не участвующими в принятии решений в связи с низкой квалификацией;

2) с высококвалифицированными специалистами, предпочитающими работать самостоятельно, но не участвующими в процессе принятия решений;

3) со специалистами средней квалификации, амбициозными и желающими участвовать в принятии решений.

7. Согласно теории ситуационного руководства, «зрелость» подчиненных – это:

1) комплекс знаний, умений и практических навыков;

2) готовность принять ответственность за свое поведение;

3) уровень компетентности в производственных вопросах;

4) готовность подчинятся распоряжениям руководителя.

8. Сущность теории руководства «путь – цель» Р. Хауса заключается в том, что

1) подчиненные будут положительно относиться только к тому руководителю, который прояснит им суть заданий и уменьшит препятствия их выполнения;

2) удовлетворение от работы, мотивация и фактическое выполнение заданий будут повышаться в условиях полной самостоятельности и невмешательства руководителя в процесс;

3) эффективный руководитель ставит цель и дает подчиненным свободу в выборе средств, контролируя только конечный результат.

9. Эвристический подход к принятию адекватных решений заключается:

1) в применении правил подходящего поведения, ранее опробованных в сходных ситуациях;

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

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

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

1) эффекта поляризации;

2) феномена «выученного диссонанса»;

3) эффекта «асимметрии качества решений»;

4) феномена идиосинкразического кредита.

11. В группе факторов, определяющих поведение рабочих групп, организационная страте-

Согласована на портале № 44654

гия является фактором:

1) внутригрупповой среды;

2) не влияющим на деятельность группы;

3) внешней среды по отношению группе.

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

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

2) убеждением, что каждый член группы выполняет определенную роль в группе;

3) рассеиванием ответственности;

4) концентрацией внимания на второстепенных задачах группы.

13. Отметьте слабые стороны группового принятия решений:

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

2) возрастает влияние доминирующей коалиции на эффективность группы;

3) увеличивается время на принятие решения;

4) возрастает ответственность членов группы за принятие решения.

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

1) умение рисковать;

2) установление связей;

3) политическое чутье;

4) агрессивность.

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

1) «мельница»;

2) «пятиугольник»;

3) «цепочка»;

4) «пятиугольник со звездой».

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

1) могут вызвать увеличение количества жалоб;

2) не влияют на количество жалоб работников;

3) снижают количество жалоб в организации.

17. Официальная власть базируется на силе:

1) ресурсов;

2) должности;

3) личности;

4) компетентности.

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

1) селективные услуги;

2) создание личного имиджа;

3) альянсы;

4) аппаратные игры;

5) развитие знаний и навыков.

19. Признаками культуры власти являются:

1) централизованное принятие решений;

2) опора на отдельные личности;

3) высокая степень формализации;

4) ориентация на проекты.

20. Этические нормативы бизнеса создаются с целью

1) давления на рядовых работников;

2) внедрения в организации строгих правил делового этикета;

Согласована на портале № 44654

3) определения этических рекомендаций в процессах принятия решений;

4) победы в конкурентной борьбе за счет снижения этичности ведения дел.

14.1.2. Экзаменационные тесты

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

1. Предметом психологии являются:

1) психические расстройства и методы их диагностики;

2) общая психопатология и девиантное поведение;

3) психические процессы, свойства и состояния личности.

2. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее

1) знания, умения и навыки;

2) доминирующие черты характера;

3) цели и мотивы поведения.

3. Отметьте верные утверждения:

1) психология управления изучает влияние личности работника на организацию и менеджеров;

2) решаемые психологией управления проблемы имеют прикладной характер;

3) нормы и правила поведения для всех организаций универсальны (одинаковы);

4) основной задачей психологии управления является решение проблем управленческой деятельности с помощью психологических знаний.

4. Теория постановки целей заключается в том, что:

1) четко определенные цели мотивируют лучше, чем отсутствие конкретного задания;

2) мотивация работника выше, если не давать ему четко определенного задания;

3) цели не должны предполагать возможность соревноваться с другими работниками.

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

1) разрабатывается схема «плата за результат»;

2) применяется система вознаграждений, одинаковых для всех работников;

3) реализуется гибкое управление системой дополнительных льгот;

4) устанавливается фиксированная заработная плата.

6. Роль лидера в самоуправляемой команде заключается:

1) в расширении возможностей команды;

2) в ответственности за все действия исполнителей;

3) в поддержании командного духа и доверия;

4) в использовании авторитарного стиля.

7. Стереотипы – это:

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

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

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

8. Ситуация, когда ограничение свободы действий или выбора порождает сильную ответную реакцию со стороны человека, называется эффект:

1) инерционный;

2) реактивного сопротивления;

3) «дополнительной альтернативы».

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

1) самых лучших решений;

2) «удовлетворяющих условиям» решений;

3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.

10. Удовлетворяющее условиям решение принимается по следующим причинам:

1) сжатые временные сроки для принятия решения;

2) нежелание заниматься детальным анализом;

Согласована на портале № 44654

3) нежелание перейти к решению других вопросов;

4) высокая квалификация и большой опыт руководителя.

11. Ограниченная рациональность при принятии решений обусловлена:

1) особенностями человеческого ума, который не способен распределить и переработать большой объем информации;

2) безграничными способностями познания;

3) четкими целями организации;

4) недостатком денег.

12. Выделяют следующие «феномены коллективных решений»:

1) групповое мышление;

2) эффект поляризации;

3) феномен иррациональности;

4) феномен сложных событий;

5) явление конформизма.

13. Причины, которые приводят к принятию некачественных групповых решений,

согласно исследованиям И. Дженисса, следующие:

1) группа избегает общего обзора всех имеющихся альтернатив и ограничивается обсуждением малого числа альтернативных курсов действий;

2) группа проводит повторное обсуждение первоначально одобренного большинством курса действий, после того как выясняются риски и препятствия, не обсуждавшиеся ранее;

3) члены группы не проявляют интерес к фактам и мнениям, которые могут быть интерпретированы как подтверждение правильности выбранной политики, и не склонны игнорировать прочие факты и мнения;

4) члены группы мало внимания уделяют получению информации от экспертов в их собственных организациях, что могло бы помочь оценить потенциальные затраты и результаты.

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

1) хозяйственная система, целью которой является зарабатывание прибыли;

2) функция, противоположная «дезорганизации»;

3) группа, состоящая из двух и более человек, взаимодействующих и зависящих друг от друга, объединившихся для достижения общей цели.

15. Психологический контракт – это

1) индивидуальное представление человека о необходимом поведении в конкретной ситуации;

2) взаимные ожидания работодателем и работником определенного поведения в организации;

3) ожидание членами группы определенного поведения от человека в конкретной ситуации.

16. Для повышения сплоченности группы менеджеру необходимо:

1) чаще обновлять состав группы;

2) содействовать совместному времяпровождению членов группы;

3) понизить статус группы и усложнить процедуру приобретения в ней членства;

4) стимулировать соревнование с другими группами;

5) поощрять не группу в целом, а отдельных членов группы.

17. Команды наиболее эффективны в случаях:

1) единодушия экспертов относительно оценки стратегических альтернатив;

2) разработки стратегий в условиях высокой неопределенности среды;

3) необходимости координации сложных работ;

4) отсутствия сопротивления стратегическим изменениям.

18. Отметьте симптомы группового конформизма:

1) коллективное стремление к приукрашиванию действительности;

2) умеренный оптимизм и взвешенные риски при принятии решений;

3) непоколебимая вера в безусловное соответствие команды нормам морали;

4) отсутствие безусловного единогласия в отношении суждений большинства.

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

Согласована на портале № 44654

1) ставятся легкие для выполнения задания;

2) существует большая загруженность руководителя;

3) решение требует большого количества информации.

20. Отметьте верное утверждение:

1) существуют универсальные тактики усиления влияния, применять которые можно с успехом в любой ситуации;

2) люди, использующие тактику «создание коалиции», добиваются наибольшего успеха в выполнении своих обязанностей;

3) тактики заискивания, личного обращения и обмена воздействуют на людей гораздо лучше в комбинации с другими тактиками.

14.1.3. Темы контрольных работ

Психология управленческой деятельности

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

Контрольная работа 1. Темы:

6) психология общения и организационные коммуникации;

7) управление организационными конфликтами.

1. Главной проблемой неформальных коммуникаций является:

1) двусмысленность слухов;

2) однозначность сообщений;

3) скорость передачи информации;

4) ограничения в системе.

2. К средствам невербального общения можно отнести:

1) стиль одежды;

2) использование пространства;

3) электронную почту;

4) манипулирование временем;

5) аргументы и факты.

3. При использовании электронных средств коммуникации

1) увеличиваются глубина и богатство общения;

2) психологический климат в организации улучшается;

3) может усилиться чувство отчуждения в коллективе;

4) возможности личных контактов при решении проблем могут быть потеряны.

4. Столкновение интересов и позиций различных членов группы является конфликтом:

1) внутриличностным;

2) межличностным;

3) межгрупповым.

5. Конфликт, уничтожающий координацию между группами и людьми в организации, называется:

1) продуктивным;

2) конструктивным;

3) деструктивным;

4) функциональным.

6. К организационным причинам возникновения конфликтов относятся:

1) ограниченность ресурсов;

2) взаимозависимость деятельности;

3) пристрастные отношения;

4) ролевые противоречия.

7. Если ситуация конфликта воспринимается сторонами как борьба, выходом из которой может быть только победа или поражение, выбирается стратегия:

1) избегания;

2) компромисса;

3) соперничества;

4) сотрудничества.

Согласована на портале № 44654

8. При улаживании разногласий подчиненных менеджер должен:

1) сразу применить дисциплинарное воздействие;

2) выяснить причину разногласий;

3) самоустраниться и дать возможность подчиненным самим разобраться;

4) стремиться уладить разногласия на ранней стадии.

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

1) «победитель – побежденный»;

2) «победитель – победитель»;

3) «побежденный – побежденный».

10. Отметьте межличностные причины конфликтов:

1) неопределенность ответственности;

2) расхождения в системе ценностей;

3) нарушение территории;

4) несовместимость ролей.

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка

Согласована на портале № 44654

С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 44654