МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **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	53	53	часов
5	Всего (без экзамена)	63	63	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	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

Согласована на портале № 48691

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 2 от «18» 2 2020 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 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:

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	Т. В. Архипова
Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	А. В. Гураков
Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 48691

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

получение студентами углубленных знаний, умений и навыков в области профессионального решения психологических проблем управления, самоуправления, предупреждения и профилактики личной профессиональной деформации и профессионального выгорания, диагностики организационной культуры и этических норм взаимоотношений в организации.

1.2. Задачи дисциплины

- ознакомление с основными принципами и методами психологии;
- изучение социально-психологических характеристик личности и коллектива;
- изучение психологических законов общения и организационных коммуникаций;
- изучение психологических особенностей лидерства и руководства;
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтных ситуаций;
- изучение методов предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания;
- изучение этических норм взаимоотношений в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Психология управления» (Б1.В.ОД.13) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации и этика деловых отношений, 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:

- ПК-32 владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** основные методы и принципы психологии управления; современные представления о руководстве, лидерстве, управлении конфликтами; методы разрешения конфликтов; методы профилактики профессионального выгорания; закономерности группового поведения людей; сущность организационной культуры, ее признаки, функции и типы; модели организационной культуры и их отличительные черты;
- **уметь** планировать индивидуальную и командную работу людей в организации; выстраивать систему коммуникаций, обеспечивающих достижение поставленных целей; определять и учитывать психологические проблемы при принятии решений; использовать методы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности; использовать методы профилактики профессионального выгорания; выявлять признаки, характеризующие конкретные организационные культуры и оценивать культуры с точки зрения организационных задач и целей; обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- **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 самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам; навыками диагностики и профилактики профессионального выгорания; навыками разрешения конфликтов с учетом социальной значимости принимаемых решений; навыками укрепления авторитета и власти; навыками

Согласована на портале № 48691

диагностики проблем организационной культуры и планирования изменений ее отдельных параметров.

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
		9 семестр
Контактная работа (всего)	10	10
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	8	8
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	53	53
Подготовка к контрольным работам	15	15
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	38	38
Всего (без экзамена)	63	63
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

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	ПК-32, ПК-33
2 Психология руководства и лидерства. Психология принятия решений	1		9	10	ПК-32, ПК-33
3 Синдром выгорания и создание системы регенерации для сотрудников и коллективов	1		11	12	ПК-32, ПК-33
4 Поведение людей в группах	2		7	9	ПК-32, ПК-33
5 Управление организационными конфликтами	1		11	12	ПК-32, ПК-33
6 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	2		9	11	ПК-32, ПК-33
Итого за семестр	8	2	53	63	

Согласована на портале № 48691

Итого	8	2	53	63	

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	ПК-32, ПК-33
	Итого	1	
2 Психология руководства и лидерства. Психология принятия решений	Сущность руководства и лидерства. Лидеры и исполнители. Ситуационные теории эффективного управления. Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем.	1	ПК-32, ПК-33
	Итого	1	
3 Синдром выгорания и создание системы регенерации для сотрудников и коллективов	Сущность и характеристики процесса выгорания. Технология регенерации.	1	ПК-32, ПК-33
	Итого	1	
4 Поведение людей в группах	Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем. Определение и классификация организаций и групп. Стадии развития рабочих групп. Факторы, определяющие поведение рабочих групп. Структура группы. Формирование и сплоченность группы. Принятие решений в группе. Командные принципы организации работы. Увеличение эффективности работы членов команды. Определение и выполнение командной задачи. Динамика развития команды.	2	ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
5 Управление организационными конфликтами	Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Управление	1	ПК-32, ПК-33

Согласована на портале № 48691

	разногласиями.		
	Итого	1	
6 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Модели организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации. Изменение организационной культуры. Национальные особенности организационной культуры. Культура, социальная ответственность и этика управления.	2	ПК-32, ПК-33
	Итого	2	
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
Предшествующие дисциплины						
1 Деловые коммуникации и этика деловых отношений	+	+	+	+	+	+
2 Менеджмент	+	+	+	+	+	+
3 Теория лидерства	+	+	+	+	+	+
4 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 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.	
ПК-32	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

Согласована на портале № 48691

ПК-33	+	+	+	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	ПК-32, ПК-33
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	4	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	6		
2 Психология руководства и лидерства. Психология принятия решений	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	3		
	Итого	9		
3 Синдром выгорания и создание системы регенерации для сотрудников и коллективов	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	3		
	Итого	11		
4 Поведение людей в группах	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контроль-	2		

Согласована на портале № 48691

	ным работам			
	Итого	7		
5 Управление организационными конфликтами	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	3		
	Итого	11		
6 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	9		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-32, ПК-33	Контрольная работа
Итого за семестр		53		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		62		

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: 15.03.2020).

2. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 437 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7962-6. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/0DB9DF2E-23CB-470A-8FEF-4CE864F4A617/prikladnaya-psihologiya-upravleniya (дата обращения: 15.03.2020).

12.2. Дополнительная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 231 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05717-1. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/4F1FC948-0545-47F3-A6DE-E723E2668B87/psihologiya-upravleniya (дата обращения: 15.03.2020).

2. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание [Электронный ресурс]: учебное пособие для академического бакалавриата / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 299 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-07711-7. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/573C3DE4-3803-45ED-9487-

Согласована на портале № 48691

224718FB8795/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie (дата обращения: 15.03.2020).

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 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. Д. Санникова, М. А. Афонасова. – Томск : ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 15.03.2020).
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

Согласована на портале № 48691

– Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
– 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;

Согласована на портале № 48691

4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека.

2. Цель психологии управления заключается в:

1) изучении мотивов поведения руководителей в процессе управления организацией;

2) анализе потребностей работников для формирования системы мотивации персонала;

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

3. Основными задачами психологии управления являются:

1) разработка методов принятия решений;

2) исследование механизмов мотивации человека;

3) анализ социальной направленности группы;

4) исследование психических особенностей лидерства;

5) изучение процессов группового взаимодействия;

6) анализ психических процессов.

4. Отметьте задачи психологии управления:

1) разработка методов принятия решений;

2) исследование механизмов мотивации человека;

3) анализ организационных структур;

4) исследование психических особенностей лидерства.

5. 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 .

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. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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;

Согласована на портале № 48691

3) рассеиванием ответственности;

4) концентрацией внимания на второстепенных задачах группы.

11. Редукция профессиональных достижений – это…

1) формирование чувства некомпетентности;

2) завышенная самооценка;

3) циничное отношение к труду;

4) формирование чувства превосходства.

12. К видам профессиональной деструкции относится

1) дисгармоничная эго-идентичность;

2) формирование и развитие личности;

3) сужение социально-профессионального поля.

13. Профессиональный кризис возникает

1) в любой фазе развития профессионала;

2) в фазе мастера, перед пенсией;

3) в фазе оптанта или адаптанта.

14. Стратегия поведения в конфликте, заключающаяся в соревновательном взаимодействии, не ориентируемом на обязательный ущерб другой стороне, называется

1) конфронтация;

2) конкуренция;

3) компромисс.

15. Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другой стороны –это стратегия поведения в конфликте, называемая

1) приспособление;

2) компромисс;

3) избегание.

16. 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.

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

1) умение рисковать;

2) установление связей;

3) политическое чутье;

4) агрессивность.

18. 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.

19. К общим признакам организационной культуры можно отнести:

1) отношение к новшествам;

2) методы принятия решений;

3) степень ориентации на клиента;

4) степень ориентации на сотрудничество;

5) технологичность производственного процесса.

20. Этические нормативы бизнеса создаются с целью

1) давления на рядовых работников;

2) внедрения в организации строгих правил делового этикета;

3) определения этических рекомендаций в процессах принятия решений;

Согласована на портале № 48691

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. 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.

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

1) самых лучших решений;

2) «удовлетворяющих условиям» решений;

3) решений, не удовлетворяющих условиям рациональности.

9. 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.

10. Выделяют следующие «феномены коллективных решений»:

1) групповое мышление;

2) эффект поляризации;

3) феномен иррациональности;

Согласована на портале № 48691

4) феномен сложных событий;

5) явление конформизма.

11. На стадии адаптации фактором кризиса может быть

1) несовпадение профессиональных ожиданий и действительности;

2) стабилизация профессиональной карьеры;

3) психофизиологические изменения.

12. Профессиональный кризис возникает

1) в любой фазе развития профессионала;

2) в фазе мастера, перед пенсией;

3) в фазе оптанта или адаптанта.

13. К видам профессиональной деструкции относится

1) дисгармоничная эго-идентичность;

2) формирование и развитие личности;

3) сужение социально-профессионального поля.

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

1) инерционный;

2) реактивного сопротивления;

3) «дополнительной альтернативы».

15. 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.

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. 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.

18. 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.

19. Отметьте верные утверждения:

1) для организационной культуры Японии характерен индивидуализм;

2) время рассматривается как ограниченный ресурс в организационной культуре Ближнего Востока;

3) в российской организационной культуре большое значение придается формальным процедурам;

4) религиозные особенности никак не влияют на организационную культуру;

5) пунктуальность очень важна в организационной культуре Германии.

20. Роль организационной культуры заключается в том, что

1) работники самостоятельно выбирают модели поведения в конкретной ситуации;

2) она обеспечивает формирование общности, единого коллектива сотрудников;

Согласована на портале № 48691

3) она диктует правила внутреннего трудового распорядка.

14.1.3. Темы контрольных работ

Психология управления

1. Психология управления исследует следующие области управленческой деятельности:

1) проблемы профессионального отбора;

2) особенности группового поведения и межличностные отношения;

3) социальную направленность группы;

4) мотивацию людей в процессе их деятельности.

2. Если субъективная оценка вероятности того или иного события зависит от веры человека в контролируемость этого события, имеет место:

1) ошибка игрока;

2) иллюзия контроля;

3) эффект наглядности;

4) феномен излюбленной альтернативы.

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

1) «победитель – побежденный»;

2) «победитель – победитель»;

3) «побежденный – побежденный».

4. Метод моделирование ситуации, позволяющий исследовать определенные явления в организации, называется:

1) эксперимент;

2) наблюдение;

3) анкетирование;

4) анализ результатов деятельности.

5. Редукция профессиональных достижений – это…

1) формирование чувства некомпетентности;

2) завышенная самооценка;

3) циничное отношение к труду;

4) формирование чувства превосходства.

6. 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.

7. Отметьте межличностные причины конфликтов:

1) неопределенность ответственности;

2) расхождения в системе ценностей;

3) нарушение территории;

4) несовместимость ролей.

8. Стратегия организации взаимодействия с людьми таким образом, чтобы это было им выгодно и интересно, называется:

1) заключение сделок;

2) соответствие имиджу;

3) работа в комфортных зонах;

4) поиск заинтересованных лиц.

9. Для «женской» организационной культуры характерны:

1) солидарность;

2) независимость;

3) логика;

4) интуиция;

5) сочувствие к неудачникам;

6) уважение к успеху.

10. Формирование чувства ответственности за достижение организационных целей являет-

Согласована на портале № 48691

ся

1) признаком организационной культуры;
2) методом культурной идентификации;
3) функцией организационной культуры.

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
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

Согласована на портале № 48691

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 № 48691