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 управленческой деятельности

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **4, 5**
Семестр: **8, 9**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	9 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	4	8	12	часов
2	Практические занятия	0	8	8	часов
3	Всего аудиторных занятий	4	16	20	часов
4	Самостоятельная работа	32	52	84	часов
5	Всего (без экзамена)	36	68	104	часов
6	Подготовка и сдача зачета	0	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	36	72	108	часов
				3.0	З.Е.

Контрольные работы: 9 семестр - 1
Зачёт: 9 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.12.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск

Согласована на портале № 48700

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) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ _____ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента) _____ А. В. Богомолова

Доцент кафедры менеджмента (менеджмента) _____ В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 48700

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 социально-психологических характеристик личности и коллектива
- изучение психологических особенностей и характеристик деятельности руководителя
- изучение методов профилактики морально-психологического преследования на работе и профессиональных кризисов
- изучение психологических законов управленческих коммуникаций
- изучение социально-психологических характеристик и методов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций
- 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: Деловые коммуникации, Менеджмент.

Последующими дисциплинами являются: Стресс-менеджмент, Управление персоналом организации.

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** 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
- **уметь** 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 определять социальную значимость принимаемых управленческих решений
- **владеть** навыками анализа социально-психологических характеристик личности, коллектива, руководителя навыками диагностики и профилактики психологического преследования на работе и профессионального выгорания навыками разрешения конфликтов с учетом социальной значимости принимаемых решений

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	9 семестр
Аудиторные занятия (всего)	20	4	16

Согласована на портале № 48700

Лекции	12	4	8
Практические занятия	8	0	8
Самостоятельная работа (всего)	84	32	52
Проработка лекционного материала	36	16	20
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	36	16	20
Выполнение контрольных работ	12	0	12
Всего (без экзамена)	104	36	68
Подготовка и сдача зачета	4	0	4
Общая трудоемкость, ч	108	36	72
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	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр					
1 Психология управления в системе менеджмента	2	0	16	18	ОПК-2
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	2	0	16	18	ОПК-2, ПК-2
Итого за семестр	4	0	32	36	
9 семестр					
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	4	4	20	28	ОПК-2, ПК-2
4 Управление конфликтами и стрессами в организации	4	4	32	40	ПК-2
Итого за семестр	8	8	52	68	
Итого	12	8	84	104	

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. Школы психологии и их вклад в психологию управления. Методы психологии управления: наблюдение, эксперимент, исследования документов и продуктов де-	2	ОПК-2

Согласована на портале № 48700

	ятельности человека в организации, тестирование, анкетирование, беседа. Выбор методов в зависимости от социальной значимости принимаемых решений.		
	Итого	2	
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.- Психологические законы коммуникаций. Особенности межкультурных коммуникаций.	2	ОПК-2, ПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		4	
9 семестр			
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	Моббинг: виды, причины, последствия. Профилактика моббинга. Кризисы профессионального развития: факторы, фазы, психологические особенности. Профессиональные деструкции: признаки и психологическое содержание. Синдром психического выгорания.	4	ОПК-2, ПК-2
	Итого	4	
4 Управление конфликтами и стрессами в организации	Типы и последствия конфликтов. Типы конфликтных личностей. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов. Виды и стадии развития стресса личности. Влияние темперамента на состояния стресса у руководителей. Уровни управления стрессами.	4	ПК-2
	Итого	4	
Итого за семестр		8	
Итого		12	

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				+

Согласована на портале № 48700

2 Менеджмент	+			
Последующие дисциплины				
1 Стресс-менеджмент			+	+
2 Управление персоналом организации	+	+	+	+

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
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ОПК-2	+	+	+	Конспект самоподготовки, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачёт, Тест
ПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Конспект самоподготовки, Собеседование, Опрос на занятиях, Зачёт, 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
9 семестр			
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	1. Краткий опрос по теме раздела. 2. Ситуационные задачи - стр. 9-10 Методических указаний к практическим занятиям и самостоятельной работе.3. Тестирование.	4	ОПК-2, ПК-2
	Итого	4	
4 Управление конфликтами и стрессами в организации	1. Краткий опрос по теме раздела. 2. Ситуационные задачи - стр. 10-11 Методических указаний к практическим занятиям и самостоятельной работе.3. Тестирование.	4	ПК-2
	Итого	4	
Итого за семестр		8	
Итого		8	

9. Самостоятельная работа

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

Согласована на портале № 48700

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	8	ОПК-2	Зачёт, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	8		
	Итого	16		
2 Социально-психологические характеристики личности, коллектива, руководителя	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ОПК-2	Зачёт, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	8		
	Итого	16		
Итого за семестр		32		
9 семестр				
3 Моббинг. Психологические кризисы профессионального развития	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10	ОПК-2, ПК-2	Зачёт, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	20		
4 Управление конфликтами и стрессами в организации	Выполнение контрольных работ	12	ПК-2	Зачёт, Конспект самоподготовки, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Собеседование, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	10		
	Проработка лекционного материала	10		
	Итого	32		
Итого за семестр		52		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт
Итого		88		

10. 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. Селезнева, Е.В. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов / Е.В. Селезнева.- Москва : Издательство Юрайт, 2019.- 373 с. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-432990#page/1 (дата обращения: 17.03.2020).

Согласована на портале № 48700

12.2. Дополнительная 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. Водопьянова, Н.Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Н.Е. Водопьянова, Е.С, Старченкова.- 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2020.- 299 с. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-personalom-psihicheskoe-vygoranie-453398#page/1 (дата обращения: 17.03.2020).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Психология управления [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Санникова Т. Д. - 2018. 19 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/7546 (дата обращения: 17.03.2020).

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. Большая психологическая энциклопедия http://psychology.academic.ru/
2. Гуманитарно-правовой портал http://psyera.ru/5408/predmet-psihologii-upravleniya
3. Психологический портал http://psylist.net/uprav/
4. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

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 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 и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Согласована на портале № 48700

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.
Описание имеющегося оборудования:
- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.
Программное обеспечение:
– Microsoft Windows 7 Pro
– Mozilla Firefox

13.1.3. 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.

Согласована на портале № 48700

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. 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. Психология – это наука:

1) об обществе, его функционировании, системе отношений, взаимодействии людей

2) изучающая психические расстройства, методы их диагностики, профилактики и лечения

3) об общих закономерностях функционирования психики как особой формы жизнедеятельности

3. Познавательным психическим процессам присуще

1) ощущение, восприятие, представление, внимание, воображение, память, мышление

2) пристрастное, непосредственное переживание ситуаций

3) сознательный контроль человеком своего поведения

4. К теоретическим принципам психологии относятся

1) учет ситуации

2) изучение психики человека в динамике

3) универсальность психологических проявлений

4) отсутствие взаимосвязи психики и деятельности человека

5. Гуманистические психологи утверждали, что

1) всегда существует изначальный конфликт человека и общества

2) только социальные успехи характеризуют полноту человеческой жизни

3) связь между стимулом и реакцией человека может усиливаться путем подкрепления

6. Отметьте задачи психологии управления:

1) разработка методов принятия решений

2) исследование механизмов мотивации человека

3) анализ организационных структур

4) исследование психических особенностей лидерства

7. 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

8. С какой целью используют психологическое тестирование?

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

9. К активным исследовательским методам управленческой психологии относится

1) естественный эксперимент

2) лабораторный эксперимент

3) включенное наблюдение

4) скрытое наблюдение

10. 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

Согласована на портале № 48700

его психических процессов, степень устойчивости его чувств

11. К моральным чертам характера относятся:

1) целеустремленность, настойчивость, нерешительность, упрямство, храбрость

2) чуткость, гуманность, правдивость, внимательность, лживость, коллективизм

3) вспыльчивость, нежность, плаксивость, обидчивость, страстность

12. Направленность личности – это психическое свойство личности, выражающее

1) знания, умения и навыки

2) доминирующие черты характера

3) цели и мотивы поведения

13. К социально-психологическим характеристикам коллектива относятся

1) организованность

2) текучесть кадров

3) эффективность

4) активность

14. Отметьте нравственно-психологическое качество, которое важнее всего для личности руководителя

1) открытость

2) порядочность

3) решительность

15. Знания, убеждения, привычки, умения, навыки – это…

1) психические образования личности

2) психические состояния личности

3) психические свойства личности

4) направленность личности

16. Скорость и ритм протекания психических процессов человека характеризует…

1) характер

2) установки

3) способности

4) темперамент

17. Сплоченность коллектива – это…

1) степень сочетания в коллективе личных качеств его членов

2) упорядочение функций, прав и ответственности членов коллектива

3) мера тяготения членов коллектива друг к другу

4) разделение общих ценностей

18. Вертикальный латентный моббинг может выражаться в…

1) игнорировании инициативы работника

2) порче рабочих документов

3) четких границах индивидуальной ответственности работника

4) отторжении коллективом

19. Моббинг – это

1) психологическое преследование на работе

2) формирование организационной культуры

3) позитивно-нейтральное отношение работника к организации

20. Для профилактики моббинга можно использовать

1) коучинг

2) супервизию

3) информационный вакуум

4) игнорирование конфликтов

21. К видам профессиональной деструкции относится

1) дисгармоничная эго-идентичность

2) формирование и развитие личности

3) сужение социально-профессионального поля

22. На стадии адаптации фактором кризиса может быть

1) несовпадение профессиональных ожиданий и действительности

Согласована на портале № 48700

2) стабилизация профессиональной карьеры
3) психофизиологические изменения
23. Профессиональный кризис возникает
1) в любой фазе развития профессионала
2) в фазе мастера, перед пенсией
3) в фазе оптанта или адаптанта
24. Редукция профессиональных достижений – это…
1) формирование чувства некомпетентности
2) завышенная самооценка
3) циничное отношение к труду
4) формирование чувства превосходства
25. Дисфункциональный конфликт – это
1) разные подходы групп, например, по поводу развития организации
2) вид противоречий между группами, который наносит вред организации
3) состояние личности после события или явления, в результате которого у нее теряется «психологическое» равновесие
26. Стратегия поведения в конфликте, заключающаяся в соревновательном взаимодействии, не ориентируемом на обязательный ущерб другой стороне, называется
1) конфронтация
2) конкуренция
3) компромисс
27. Принесение в жертву собственных интересов ради интересов другой стороны – это стратегия поведения в конфликте, называемая
1) приспособление
2) компромисс
3) избегание
28. Разрешение конфликтов может происходить
1) только при вмешательстве третьих сторон (руководителей)
2) самостоятельно оппонентами
3) с помощью эскалации
29. Стресс личности – это
1) постепенно накопившееся негативное изменение способа деятельности и личности состояние общего напряжения организма, возникающее в результате различных причин
2) чрезмерная выраженность отдельных черт характера (скрытая или явная) под влиянием различных факторов
3) истощение личности, спад внутренней активности до фонового уровня
30. Переносимый стресс воспринимается как позитивное явление, как вызов со стороны ситуации, но при этом контроль за ситуацией остается за индивидом на стадии
1) адаптации
2) мобилизации
3) дезорганизации
31. Со стрессом помогает справляться
1) выполнение нескольких дел одновременно
2) заниженная самооценка
3) уверенность в себе
32. Фактором развития стресса личности может быть
1) четко установленные права и обязанности специалиста
2) чрезмерно быстрое карьерное продвижение
3) деперсонализация
33. Чаще всего ежедневно испытывают стресс руководители
1) меланхолики
2) сангвиники
3) флегматики
4) холерики

Согласована на портале № 48700

14.1.2. Вопросы на собеседование

1. Каковы особенности темпераментов по Гиппократу?
2. Что отличает экстраверта от интроверта?
3. Охарактеризуйте направленность личности на себя, на общение, на дело.
4. Какие командные роли определил Белбин?
5. Чем отличаются лидерские и управленческие качества?
6. Как зависит выбор решения от конкретной проблемной ситуации?
7. Что такое социальная значимость решения?
8. Что такое стратегия поведения в коллективе?
9. Каковы возможные причины психологического давления на работе?
10. Каким образом можно противостоять моббингу сослуживцев?
11. По каким признакам можно определить сотрудника, ведущего себя деструктивно?
12. Каким профессиональным кризисам подвержены молодые специалисты?
13. Каким образом диагностируются конфликты в межличностных коммуникациях?
14. В каком случае межличностный конфликт может принести пользу?
15. Что может спровоцировать стресс в процессе профессиональной деятельности?
16. Какие способы управления стрессов вы знаете?

14.1.3. Зачёт

1. Предмет и принципы психологии.
2. Вклад школ психологии в психологию управления.
3. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления.
4. Методы психологии управления.
5. Выбор методов психологии управления в зависимости от социальной значимости принимаемых решений.
6. Личность, ее характеристики и способности.
7. Темперамент и характер человека.
8. Личностные установки и направленность.
9. Основные социально-психологические характеристики коллектива.
10. Нравственно-психологические качества руководителя.
11. Основные принципы убеждающего воздействия.
12. Психологические законы коммуникаций.
13. Особенности межкультурных коммуникаций.
14. Моббинг: виды, причины, последствия.
15. Способы профилактики моббинга.
16. Факторы кризисов профессионального развития.
17. Фазы и психологические особенности кризисов профессионального развития.
18. Признаки профессиональных деструкций.
19. Психологическое содержание профессиональных деструкций.
20. Синдром психического выгорания.
21. Виды акцентуированных личностей.
22. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
23. Типы и последствия конфликтов.
24. Типы конфликтных личностей.
25. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов.
26. Факторы пола и возраста в организационных конфликтах.
27. Виды и стадии развития стресса личности.
28. Влияние темперамента на состояния стресса у руководителей.
29. Факторы, вызывающие стрессы личности в организации.
30. Уровни управления стрессами.

14.1.4. Вопросы на самоподготовку

1. Развитие психологии управления.
2. Методы психологии управления: наблюдение, эксперимент, исследования документов и продуктов деятельности человека в организации, тестирование, анкетирование, беседа.
3. Психология группы.

Согласована на портале № 48700

4. Демонстрация превосходства в группе.
5. Основные принципы убеждающего воздействия.
6. Психологические законы коммуникаций.
7. Социокультурные факторы конфликтов.
8. Типы профессиональной акцентуации характера.
9. Культурная идентификация и функции культуры.
10. Психологические особенности мультикультурных коллективов.
11. Модели лидерства: атрибутивная, реформаторская.
12. Модели лидерства: экспертная, референтная
13. Стрессы на работе: виды и стадии развития.
14. Уровни управления стрессами.

14.1.5. Темы опросов на занятиях

1. Психология как наука: предмет и принципы.
2. Школы психологии и их вклад в психологию управления.
3. Цель, задачи, объект и предмет психологии управления.
4. Личность, ее характеристики и способности.
5. Темперамент и характер человека.
6. Личностные установки и направленность.
7. Основные социально-психологические характеристики коллектива.
8. Психология руководителя: нравственно-психологические качества, признаки порядочности.
9. Моббинг: виды, причины, последствия.
10. Социокультурные особенности психологического давления.
11. Методы профилактики моббинга.
12. Кризисы профессионального развития: факторы, фазы, психологические особенности.
13. Профессиональные деструкции: признаки и психологическое содержание.
14. Синдром психического выгорания.
15. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
16. Типы и последствия конфликтов.
17. Типы конфликтных личностей.
18. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов.
19. Факторы пола и возраста.
20. Психологические законы межличностных коммуникаций.

14.1.6. Темы контрольных работ

1. Социально-психологические характеристики, ведущие к конфликтам.
2. Типы, деструктивные и конструктивные последствия конфликтов.
3. Типы конфликтных личностей в организации.
4. Условия предотвращения, возникновения и разрешения конфликтов.
5. Факторы пола и возраста в конфликтных ситуациях.
6. Факторы конфессиональной и этнической принадлежности в конфликтах.

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	Собеседование по вопросам к зачету,	Преимущественно устная проверка

Согласована на портале № 48700

зрения	опрос по терминам	(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 № 48700