**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 2020 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности | 9 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 16 | 16 | часов |
| 2 | Часы на контрольные работы | 2 | 2 | часов |
| 3 | Самостоятельная работа | 158 | 158 | часов |
| 4 | Всего (без экзамена) | 176 | 176 | часов |
| 5 | Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 | часов |
| 6 | Общая трудоемкость | 180 | 180 | часов |
| | | | 5.0 | З.Е. |

Контрольные работы: 9 семестр - 1
Зачёт: 9 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 18.12.2019
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 68779

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 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:

Ст. преподаватель каф. Менеджмента _____ С. В. Бочанова

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 технологий электронного обучения (ТЭО) _____ А. В. Гураков

Доцент кафедры менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Согласована на портале № 68779

## 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.2.1) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, 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-29 владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;
- 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 само-

Согласована на портале № 68779

стоятельного 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 диагностики проблем организационной культуры и планирования изменений ее отдельных параметров

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|---|---|
| | | 9 семестр |
| Контактная работа (всего) | 16 | 16 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП) | 16 | 16 |
| Часы на контрольные работы (всего) | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего) | 158 | 158 |
| Подготовка к контрольным работам | 80 | 80 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 78 | 78 |
| Всего (без экзамена) | 176 | 176 |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 |
| Общая трудоемкость, ч | 180 | 180 |
| Зачетные Единицы | 5.0 | |

## 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 | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|---|
| 9 семестр | | | | |
| 1 Основные принципы и методы психологии | 2 | 18 | 20 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| 2 Психология мотивации. Психология руководства и лидерства | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| 3 Психология принятия решений | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| 4 Поведение людей в группах | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| 5 Психология общения и организационные коммуникации | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| 6 Управление организационными конфликтами | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |

Согласована на портале № 68779

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 7 Психология власти и влияния в организации | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| 8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления | 2 | 20 | 22 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| Итого за семестр | 16 | 158 | 176 | |
| Итого | 16 | 158 | 176 | |

### 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 | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| 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 | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| 3 Психология принятия решений | Личностные факторы в принятии решений. Адекватные решения. Выявление психологических проблем | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| 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. | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |

Согласована на портале № 68779

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Итого | 2 | |
| 5 Психология общения и организационные коммуникации | Определение и структура процесса коммуникации. Условия эффективности вербальных коммуникаций. Невербальноеобщение. Индивидуальные различия в общении. Психологические явления в процессе коммуникации. Коммуникационныецепочки: формальные каналы общения в группах. Неформальное общение.Влияние организационной структуры на информационные потоки | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| 6 Управление организационными конфликтами | Определение и классификация конфликтов. Причины организационных конфликтов. Методы разрешения конфликтов.Управление конфликтами. Управление разногласиями | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| 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 | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| 8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления | Определение организационной культуры, ее функции, признаки и типы. Модели организационной культуры. Формированиеи 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-29, ПК-32, ПК-33 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 16 | |

### 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 Деловые коммуникации | + | | | + | + | + | | |
| 2 Менеджмент | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 3 Теория лидерства | + | + | + | + | + | + | + | + |

Согласована на портале № 68779

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 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 | Сам. раб. | |
| ПК-29 | + | + | Контрольная работа, Тест, Зачёт |
| ПК-32 | + | + | Контрольная работа, Тест, Зачёт |
| ПК-33 | + | + | Контрольная работа, Тест, Зачёт |

## 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

## 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

## 8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

| № | Вид контрольной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| 9 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 |

## 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 | 8 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 18 | | |
| 2 Психология мотивации. Психология | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |

Согласована на портале № 68779

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| руководства и лидерства | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 3 Психология принятия решений | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 4 Поведение людей в группах | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 5 Психология общения и организационные коммуникации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 6 Управление организационными конфликтами | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 7 Психология власти и влияния в организации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| 8 Психология организационной культуры, социальной ответственности и этики управления | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 10 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 10 | | |
| | Итого | 20 | | |
| | Выполнение контрольной работы | 2 | ПК-29, ПК-32, ПК-33 | Контрольная работа |
| Итого за семестр | | 158 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Зачёт |
| Итого | | 162 | | |

Согласована на портале № 68779

## 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., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://urait.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-449288#page/1.

### 12.2. Дополнительная литература

1. Психология труда [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 485 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/412969.

### 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 : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/.
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. 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/

## 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
помещение для самостоятельной работы

Согласована на портале № 68779

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.
Описание имеющегося оборудования:
- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.
Программное обеспечение:
– 7-Zip
– Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
– Kaspersky Endpoint Security для Windows
– Microsoft Windows
– OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)

**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.

Согласована на портале № 68779

## 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.
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;

Согласована на портале № 68779

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 стратегия 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;

Согласована на портале № 68779

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;
3) определения этических рекомендаций в процессах принятия решений;
4) победы в конкурентной борьбе за счет снижения этичности ведения дел

### 14.1.2. Темы контрольных работ

Психология управленческой деятельности
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.
8. При улаживании разногласий подчиненных менеджер должен:
1) сразу применить дисциплинарное воздействие;

Согласована на портале № 68779

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.

### 14.1.3. Зачёт

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 ответ-

Согласована на портале № 68779

ную 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;

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:

Согласована на портале № 68779

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

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

### 14.1.4. 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.

Согласована на портале № 68779

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 |

### 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 № 68779